

BRICOLAGE - VENTE AU DÉTAIL EN LIBRE-SERVICE

Brochure n° 3232

Générée le 27/03/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale du bricolage (Vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 30 septembre 1991.....	1
Objet et champ d'application professionnel et territorial.....	1
Modalités d'application.....	2
Liberté d'opinion - Droit syndical.....	3
Délégués du personnel.....	4
Comité d'entreprise ou d'établissement, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	5
Article 5.....	5
A. - Comité d'entreprise.....	5
B. - CHSCT.....	6
Emploi et exécution du contrat de travail.....	6
Suspension du contrat de travail.....	16
Article 7.....	16
Service national.....	19
Rupture du contrat de travail.....	20
Article 9.....	20
Apprentissage. - Formation professionnelle. - Formation permanente.....	22
Article 10.....	22
Prévoyance.....	23
Textes Attachés.....	24
Accord du 3 mai 1989 relatif aux travaux de comptage et inventaires.....	24
Accord du 4 décembre 1989 relatif à la prévoyance.....	24
Annexe : Agents de maîtrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991.....	25
Objet.....	25
Application.....	25
Période d'essai.....	26
Mutations.....	26
Durée du travail.....	26
Déplacements professionnels.....	26
Complément de salaire en cas de maladie.....	26
Démission : préavis.....	27
Licenciement : délai-congé.....	27
Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991.....	27
Objet.....	27
Application.....	27
Période d'essai.....	27
Mutations.....	28
Durée du travail.....	28
Déplacements professionnels.....	28
Complément de salaire en cas de maladie.....	28
Démission : préavis.....	29
Licenciement : délai-congé.....	29
Indemnité de licenciement.....	29
Indemnité de fin de carrière.....	29
Rappel de définitions - Convention collective nationale du 30 septembre 1991.....	29
Classifications des employés Convention collective nationale du 30 septembre 1991.....	30
EMPLOYES.....	30
Filière vente.....	30
Filière caisse.....	31
Filière réception - transport.....	31
Filière comptabilité.....	32
Filière informatique.....	33
Filière administration - accueil.....	33
Filière services généraux.....	34
Tableau récapitulatif du personnel " Annexe Employés " - Ventilation par services.....	34
AGENT DE MAITRISE.....	35
Filière informatique.....	35
Tableau récapitulatif du personnel " Annexe Maîtrise " - Ventilation par services.....	36
CADRES.....	36
Tableau récapitulatif du personnel " Annexe Cadres " - Ventilation par services.....	37
Rémunérations applicables aux cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991.....	37
Rémunération annuelle brute minimale conventionnelle applicable aux cadres.....	37
Garantie brute mensuelle applicable.....	38
Accord du 29 juin 1993 relatif au temps partiel.....	38
Champ d'application.....	38
Garanties individuelles.....	38
Garanties collectives.....	40
Temps partiel, annexe, accord du 29 juin 1993.....	41
Annexe relative à une modalité des dispositions sur les heures complémentaires.....	41
Définition.....	41
Volontariat.....	42
Utilisation de la garantie annuelle d'heures complémentaires.....	42
Rémunération.....	42
Régularisation annuelle.....	43

Sommaire

Convention collective nationale du bricolage (Vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991.

Révision du contrat.....	43
Accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle.....	43
Adhésion au FORCO.....	44
Champ d'application.....	44
Développement de l'apprentissage.....	44
Plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés.....	44
Plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés.....	45
Mutualisation de groupe.....	45
Choix de l'opérateur.....	45
Conditions suspensives.....	45
Durée.....	45
Dépôt et extension.....	45
Accord du 9 mai 1995 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	46
Bureau.....	47
Recours.....	47
Accord du 15 décembre 1998 portant reconnaissance des certificats de qualifications professionnels.....	47
Durée.....	48
Dépôt et extension.....	48
Annexe.....	48
Accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la RTT.....	48
TITRE Ier.....	49
TITRE II : Dispositions générales.....	50
1. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET A SON ORGANISATION.....	50
2. TRAVAIL À TEMPS PARTIEL.....	54
3. MODALITÉS DE LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT.....	56
4. COMPTE ÉPARGNE-TEMPS.....	57
5. ACCORD DE BRANCHE ET ACCORDS D'ENTREPRISES.....	58
6. DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD.....	59
7. FORMALITÉS DE DÉPÔT ET D'EXTENSION.....	59
8. ENTRÉE EN VIGUEUR.....	59
Accord du 22 janvier 2003 portant création d'un certificat de qualification professionnelle "Vendeur qualifié" dans le bricolage.....	59
Préambule.....	59
CAHIER DES CHARGES PÉDAGOGIQUE DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (formation en alternance).....	60
Vendeur(se) qualifié(e).....	60
PLAN DU CAHIER DES CHARGES.....	60
I. - Définition de la qualification.....	61
II - Public visé et modalités de recrutement.....	61
III - Plan de formation.....	62
IV - Déclaration préalable à toute action de formation conduisant à un CQP.....	80
V. - Organisation de l'alternance et tutorat pour la préparation du certificat de qualification professionnelle (CQP) en contrat de qualification.....	81
VI - Suivi de la formation, acquisition et reconnaissance du CQP.....	82
VII - Pièces à fournir pour la délivrance du CQP.....	84
VIII - Règlement des litiges.....	86
Accord du 2 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle.....	86
Préambule.....	86
Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.....	87
Droit individuel à la formation (DIF).....	88
Congé individuel de formation (CIF).....	90
Actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.....	90
Mise en oeuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi.....	91
Développement de la fonction tutorale.....	92
Mise en oeuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises.....	93
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	93
Dispositions financières.....	94
Dispositions spécifiques relatives au FORCO.....	95
Dispositions relatives à la modification des dispositions conventionnelles antérieures.....	95
Durée accord.....	96
Caractère obligatoire.....	96
Notification et validité de l'accord.....	97
Date d'application et suivi de l'accord.....	97
Dépôt et demande d'extension.....	97
Annexe I.....	97
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du bricolage Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	97
Avenant du 26 janvier 2006 à l'avenant du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle.....	98
Caractère obligatoire.....	99
Notification et validité de l'accord.....	99
Date d'application et suivi de l'accord.....	99
Dépôt et extension.....	99
Avenant du 26 janvier 2006 à l'accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle.....	99
Préambule.....	99

Sommaire

Convention collective nationale du bricolage (Vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991.

Modification de la durée de l'accord sur la formation professionnelle du 28 décembre 1994.....	100
Notification et validité de l'accord.....	100
Date d'application et suivi de l'accord.....	100
Dépôt et extension.....	100
Adhésion par lettre du 11 février 2009 de la CSFV CFTC à la convention.....	100
Avenant du 17 juillet 2009 portant modification du champ d'application territorial.....	101
Avenant n° 1 du 14 janvier 2010 à l'accord du 25 octobre 1994 relatif au régime de prévoyance.....	101
Préambule.....	101
Accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement.....	102
Préambule.....	102
Accord du 17 décembre 2010 relatif à la prévoyance.....	104
Titre Ier Personnel cadre.....	104
Titre II Personnel non cadre.....	105
Annexe.....	112
Titre Ier Dispositions générales.....	112
Titre II Garanties décès.....	119
Titre III Garantie arrêt de travail.....	120
Accord du 12 mai 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	121
Préambule.....	121
Accord du 2 juillet 2012 relatif au fonctionnement d'une section paritaire professionnelle.....	125
Accord du 23 janvier 2014 relatif au travail du dimanche.....	127
Préambule.....	127
Annexe.....	130
Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux.....	133
Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel.....	134
Garanties individuelles.....	134
Dispositions communes.....	135
Annexe I.....	136
Textes Salaires.....	137
Accord du 2 janvier 2003 relatif aux salaires.....	137
Salaires.....	137
Accord du 27 octobre 2006 relatif aux salaires.....	139
Objet.....	139
Grille des salaires minimaux.....	139
Date d'application.....	139
Publicité.....	140
Extension.....	140
Accord du 9 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux.....	140
Accord du 21 novembre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2009.....	141
Accord du 18 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009.....	142
Accord du 7 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2011.....	143
Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2012.....	145
Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2013.....	146
Accord du 15 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016.....	148
Textes Extensions.....	150
ARRETE du 13 mars 1992.....	150
ARRETE du 27 avril 1992.....	151
ARRETE du 21 juillet 1992.....	151
ARRETE du 15 octobre 1992.....	151
ARRETE du 7 décembre 1993.....	151
ARRETE du 10 février 1994.....	152
ARRETE du 10 février 1994.....	152
ARRETE du 25 juillet 1994.....	153
ARRETE du 11 octobre 1995.....	153
ARRETE du 15 janvier 1996.....	154
ARRETE du 10 avril 1996.....	155
ARRETE du 28 juin 1996.....	155
ARRETE du 14 février 1997.....	156
ARRETE du 18 février 1998.....	156
ARRETE du 4 janvier 1999.....	156
ARRETE du 4 juin 1999.....	157
ARRETE du 27 décembre 2000.....	157
ARRETE du 8 avril 2003.....	159
ARRETE du 3 octobre 2003.....	159
ARRETE du 2 décembre 2003.....	160
ARRETE du 11 mai 2004.....	160
ARRETE du 4 avril 2005.....	160
ARRETE du 28 juin 2005.....	161
ARRETE du 11 janvier 2006.....	162
ARRETE du 12 juillet 2006.....	162
ARRETE du 17 octobre 2006.....	163
ARRETE du 13 février 2007.....	163

Sommaire

Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	164
Texte de base.....	164
FORCO, OPCA.....	164
Préambule.....	165
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord.....	167
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution.....	168
Textes Attachés.....	171
Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	171
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	171
Annexe.....	173
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	180
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	181
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	182
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	183
4. La rupture conventionnelle est.....	184
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	185
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	186
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	187
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	188
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	189
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	190
Comment lire efficacement sa convention collective.....	191
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	192
a. Définition de la convention collective.....	192
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	192
c. Utilité de la convention collective.....	192
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	193
a. L'activité de l'entreprise.....	193
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	193
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	193
d. Les mentions du contrat de travail.....	194
e. L'affichage dans l'entreprise.....	194
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	195
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	195
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	196
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	196
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	196
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	196
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	197
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	197
4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	199
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	199
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	199
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	199
d. La disparition des organisations signataires.....	199
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	200
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	200
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	200
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	202
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	203

Convention collective nationale du bricolage (Vente au détail en libre-service) du 30 septembre 1991.

Texte de base

Convention collective nationale du 30 septembre 1991

FFB ;

CFDT ;

CFE-CGC.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-13).

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, par lettre du 11 février 2009 (BO n° 2009-11)

Objet et champ d'application professionnel et territorial

Article 1er En vigueur étendu

La présente convention réglera les rapports entre, d'une part :

les entreprises ayant une surface minimale de 400 mètres carrés, dont l'activité se caractérise par la vente au détail en libre-service assisté d'articles de bricolage (code APE 52.4/P) et possédant dans leurs points de vente, au minimum et obligatoirement, les 6 rayons suivants :

- bois et découpe ;
- outillage ;
- quincaillerie ;
- électricité ;
- peinture ;
- décoration,

et, d'autre part, l'ensemble des salariés des entreprises concernées.

Cette convention et chacune de ses annexes s'appliqueront également au personnel administratif des sièges sociaux directement concernés par la gestion de cette activité (de même qu'au personnel travaillant dans les entrepôts).

Elle a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national. A compter du 1er janvier 2011, elle s'applique aux départements d'outre-mer.

Les parties signataires ne s'opposent pas à ce que cette convention puisse, par extension, s'appliquer à d'autres entreprises possédant les mêmes caractéristiques (surface et nombre de rayons minimum), soit à titre volontaire, soit dans le cadre des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Modalités d'application

Article 2 En vigueur étendu

2.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa signature, sauf en cas de révision ou de dénonciation prévues par les alinéas ci-dessous.

2.2. Entrée en vigueur de la convention

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages individuels acquis dans l'entreprise.

Par contre, les avantages reconnus par la présente convention ne pourront en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet par certaines entreprises, du fait de conventions collectives ou accords collectifs antérieurs, mais se substitueront à ceux moins avantageux existants et de même nature.

C'est ainsi que trois cas d'application peuvent se présenter :

- il n'existe pas d'accord d'entreprise antérieur : dans ce cas, c'est la convention collective qui s'applique ;
- un accord d'entreprise prévoit dans un article des avantages inférieurs à ceux définis par le texte conventionnel : dans ce cas, c'est la convention qui s'applique ;
- un accord d'entreprise prévoit dans un article des avantages supérieurs à ceux définis par le texte conventionnel : dans ce cas, c'est cet accord qui s'applique.

Des accords d'entreprise pourront adapter la présente convention, ou certaines dispositions, aux conditions particulières de l'entreprise, sans pour autant être inférieurs au statut global minimal conventionnel.

2.3. Dénonciation, révision, négociation

(Modifié par avenant du 29 juin 1993 étendu par arrêté du 7 décembre 1993 JORF 16 décembre 1993)

2.3.1. Dénonciation.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention. Cette dénonciation ne peut toutefois intervenir que 1 an après l'entrée en vigueur de la convention et de ses annexes.

Les modalités de cette dénonciation sont les suivantes :

- la partie qui prend l'initiative de la dénonciation devra en informer les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ; à cette lettre devront être jointes les modifications proposées ;
- cette dénonciation prendra effet 3 mois après réception de cette demande ;
- la dénonciation donne lieu à dépôt auprès de la direction départementale du travail de Paris et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes ; dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la lettre de dénonciation, des négociations devront s'engager entre les parties signataires de la convention.

A l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la prise d'effet de la dénonciation, la présente convention cessera de produire ses effets, sauf cas contraire négocié par les parties.

2.3.2. Révision.

Chaque partie signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date de la demande de révision.

2.3.3. Négociation sur les salaires et les classifications.

Conformément à la législation en vigueur, l'ensemble des organisations représentatives se réuniront :

- au moins une fois par an pour négocier sur les salaires (après examen d'un rapport émanant de la partie patronale). Cette négociation traitera de l'évolution économique et de la situation de l'ensemble de la branche, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs annuels moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard des salaires minima hiérarchiques ;
- une fois tous les 5 ans au moins, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

2.4. Commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation

(Modifié par avenant du 15 mai 1992 étendu par arrêté du 15 octobre 1992 JORF 25 octobre 1992)

Ces commissions seront composées de deux collèges :

- un collège "salariés", comprenant un représentant (salarié de la profession ou permanent) de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention. Chaque représentant pourra être assisté d'un suppléant, qui aura voix consultative ;
- un collège "employeurs", comprenant un même nombre total de représentants, titulaires et suppléants.

Les membres de ces commissions seront désignés respectivement par chacune des organisations signataires, qui pourront procéder à leur remplacement en cours d'année.

Ce mandat est de 1 an renouvelable.

Ces commissions seront saisies par la partie signataire la plus diligente selon la procédure suivante : la partie qui prendra l'initiative de la saisine devra le faire par une lettre recommandée avec accusé de réception, lettre à laquelle sera joint un exposé succinct du litige et des éventuelles propositions faites.

La commission compétente se réunira alors, au plus tard, dans un délai de 15 jours sur convocation de son président.

La commission statuera sur-le-champ, après avoir entendu contradictoirement les parties.

Chaque commission sera présidée alternativement, pour une durée de 1 an, par un représentant de la délégation syndicale patronale ou salariale et pour la première fois par la délégation syndicale salariale.

Le secrétariat de ces commissions sera assuré par la fédération française des magasins de bricolage, qui dressera procès-verbal.

Il ne pourra en aucun cas s'agir d'un premier échelon de juridiction.

a) Rôle de la commission nationale d'interprétation

Les différends constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants qui n'auraient pu être réglés directement au sein de l'entreprise concernée pourront être soumis à une commission nationale d'interprétation.

Seuls les avis majoritaires des membres de la commission nationale paritaire d'interprétation s'imposeront aux parties qui auront saisi la commission.

b) Rôle de la commission nationale paritaire de conciliation

Son rôle consiste à rechercher une solution amiable aux différends collectifs qui n'auraient pu être réglés directement au sein de l'entreprise concernée et qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants.

Seuls les avis majoritaires des membres de la commission nationale paritaire de conciliation s'imposeront aux parties qui auront saisi la commission.

Liberté d'opinion - Droit syndical

Article 3 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 15 juin 1988 étendu par arrêté du 13 mars 1992 JORF 26 mars 1992

3.1. Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, la liberté syndicale ainsi que le droit pour chacun d'adhérer ou non à une organisation syndicale de son choix.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution et la législation en vigueur.

Le fait d'exercer des responsabilités syndicales ne peut être préjudiciable à la promotion du salarié.

3.2. Exercice de droit syndical et fonctions associatives

(Modifié par avenant du 15 mai 1992 étendu par arrêté du 15 octobre 1992 JORF 25 octobre 1992)

Des autorisations d'absence seront accordées :

a) Aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales de la présente convention, sur présentation d'une convocation écrite émanant de celles-ci, avec un préavis minimum de 15 jours.

Le temps de travail passé ne sera pas rémunéré, le total de ces absences ne pourra excéder dans une même année et pour un même salarié le maximum de 8 jours.

b) Aux salariés participant à des commissions paritaires de la profession, dans la limite d'un nombre de personnes fixé en accord avec les organisations syndicales signataires. Dans ce cas, le temps de travail passé sera rémunéré par l'employeur sur présentation des justificatifs à concurrence d'un montant maximum fixé annuellement entre les parties signataires.

c) Aux salariés membres d'une association déclarée (loi de 1901) ou d'une mutuelle, désignés comme représentants de cette association ou de cette mutuelle pour siéger dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat (à l'échelon national, régional ou départemental).

Le temps de travail passé ne sera pas rémunéré, la durée de ce congé de représentation ne pourra dépasser 9 jours ouvrables par an, éventuellement pris en demi-journées.

d) Aux salariés appelés à siéger, en vertu d'un mandat personnel, dans les organismes officiels tels que les commissions régionales d'emploi par exemple. Dans ce cas, le temps de travail passé ne sera pas rémunéré.

e) Aux salariés investis de la mission de conseiller du salarié. Dans les établissements d'au moins 11 salariés, entrant dans le champ d'application conventionnel, ces absences ne pourront pas excéder 15 heures par mois.

Le temps passé hors de son entreprise par le conseiller pour accomplir sa mission, assimilé à du travail effectif, est rémunéré par son employeur qui est remboursé par l'Etat selon les modalités suivantes :

- les employeurs sont remboursés mensuellement des salaires, avantages et charges sociales au vu d'une demande qu'ils établissent contresignée par le conseiller salarié accompagnée d'une copie du bulletin de salaire et des attestations des salariés bénéficiaires de l'assistance.

f) Aux salariés participant à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, conformément aux conditions prévues par la législation en vigueur.

Aucune des absences énumérées ci-dessus ne peut avoir d'incidence sur la détermination du droit aux congés. Par ailleurs, aucune de ces absences ne peut être imputée sur les congés payés (à moins que ces absences ne surviennent pendant les congés payés des intéressés).

3.2 bis. Fonctions prud'homales

Les employeurs adhérant à la présente convention sont tenus de laisser aux conseillers prud'homaux salariés le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction.

L'exercice des fonctions pendant le temps de travail n'entraîne, pour les conseillers, aucune diminution de salaire.

Les absences des conseillers prud'homaux ne peuvent avoir d'incidence sur la détermination du droit aux congés. Par ailleurs, aucune de ces absences ne peut être imputée sur les congés payés, à moins que ces absences ne surviennent pendant les congés payés des intéressés.

3.2 ter. Droit d'expression. - Négociation annuelle obligatoire

Le droit d'expression des salariés et la négociation annuelle obligatoire seront mis en place dans les entreprises conformément à la législation en vigueur.

Délégués du personnel

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Elections

Dans les établissements ayant atteint le seuil légal d'effectifs, l'employeur devra déclencher une fois par an des élections.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé n'entraînera pas de diminution de la rémunération.

a) Electorat (conformément à l'article L. 423-7 du code du travail)

Sont électeurs : les salariés âgés de 16 ans accomplis, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par le code électoral ;

b) Conditions d'éligibilité (conformément à l'article L. 423-8 du code du travail) :

Sont éligibles : les électeurs âgés de 18 ans accomplis et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.

Ne sont pas éligibles : l'employeur, son conjoint, ses ascendants, ses descendants, ses frères, ses soeurs et alliés aux mêmes degrés.

4.2. Missions

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Ils sont habilités à saisir, le cas échéant, l'inspecteur du travail des plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont ce fonctionnaire doit assurer le contrôle.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel ont le pouvoir de soumettre à l'employeur toute suggestion tendant à l'amélioration de la marche de l'entreprise et de l'organisation générale de l'entreprise et d'assurer, conjointement avec l'employeur, le fonctionnement des institutions sociales de l'établissement.

En l'absence de CHSCT dans les entreprises de plus de cinquante salariés, les délégués du personnel remplissent les missions attribuées au CHSCT dans les conditions prévues par la loi.

4.3. Réception par le chef d'entreprise

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. En outre et en cas d'urgence, ils peuvent être reçus par l'employeur, à leur demande.

Il est prévu que les délégués doivent remettre au chef d'établissement, 2 jours avant la date de la réception, une note écrite exposant l'objet de leur demande.

Cette note doit être transcrite par le chef d'établissement sur un registre où sera mentionnée, dans un délai ne dépassant pas 6 jours, la réponse qui y sera faite.

4.4. Rôle des délégués suppléants

La loi prévoit l'intervention des suppléants pour le remplacement définitif des titulaires qui cessent d'exercer leur mandat pendant son cours et pour leur remplacement temporaire en cas d'absence momentanée.

L'article L. 424-4 reconnaît au délégué suppléant le droit d'assister aux réunions des délégués titulaires avec l'employeur.

4.5. Heures de délégation

Chaque délégué du personnel titulaire dispose de 15 heures mensuelles pour l'exercice de sa mission, ces heures sont prises individuellement. Le temps passé par les délégués du personnel, qu'ils soient titulaires ou suppléants, aux réunions avec l'employeur est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures des titulaires.

4.6. Compétence

Les délégués élus au niveau d'un établissement n'ont compétence que pour les questions concernant cet établissement.

4.7. Protection des délégués

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à l'avancement ou à la promotion professionnelle, en outre, l'exercice du mandat de délégué du personnel sera régi par les lois et règlements en vigueur.

Comité d'entreprise ou d'établissement, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 5

A. - Comité d'entreprise

Article 5.1

En vigueur étendu

Dans les établissements ayant atteint le seuil légal d'effectifs, l'employeur devra déclencher tous les 2 ans des élections.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé n'entraînera pas de diminution de la rémunération.

a) Electorat (conformément à l'art. L. 433-4 du code du travail).

Sont électeurs : les salariés âgés de 16 ans accomplis, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par le code électoral.

b) Conditions d'éligibilité (conformément à l'art. L. 433-5 du code du travail).

Sont éligibles : les électeurs âgés de 18 ans accomplis travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins.

Ne sont pas éligibles : l'employeur, son conjoint, ses ascendants, ses descendants, ses frères, ses soeurs et alliés aux mêmes degrés.

Article 5.2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29 juin 1993 étendu par arrêté du 7 décembre 1993 JORF 16 décembre 1993

Le comité d'entreprise ou d'établissement est notamment informé et consulté avant toute décision intéressant la marche générale de l'entreprise, c'est-à-dire sa gestion, son organisation et sa situation financière.

Il est également informé et consulté en cas d'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise ou dans l'établissement susceptibles d'avoir des répercussions sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

Il doit être informé et consulté de façon régulière sur l'emploi, les conditions de travail et la durée du travail, la formation continue et l'emploi des handicapés.

Le comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, sous la présidence du chef d'entreprise ou de son représentant, assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles de l'entreprise. A cette fin, il perçoit une contribution annuelle qui ne pourra pas être inférieure à 0,30 % de la masse des salaires bruts de l'entreprise ou de l'établissement, selon le cas, en aucun cas cette contribution ne pourra être inférieure au montant résultant du calcul prévu à l'article L. 432-9 du code du travail.

Conformément à la législation en vigueur, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement (d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute).

Ce montant s'ajoute à la contribution destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou des moyens équivalents à 0,20 % de la masse salariale brute.

Article 5.3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29 juin 1993 étendu par arrêté du 7 décembre 1993 JORF 16 décembre 1993

Le comité se réunit une fois par mois sur convocation de son président, en outre, à la demande de la majorité de ses membres, il peut se réunir une seconde fois. L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire du comité.

Cet ordre du jour est communiqué aux membres du comité au moins 3 jours avant la séance.

Chaque réunion du comité d'entreprise ou d'établissement fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par le secrétaire.

Article 5.4
En vigueur étendu

La loi prévoit l'intervention des suppléants pour le remplacement définitif des titulaires qui cessent d'exercer leur mandat pendant son cours et pour leur remplacement temporaire en cas d'absence momentanée.

L'article L. 433-1 du code du travail reconnaît le droit aux membres suppléants d'assister aux réunions du comité d'entreprise ou d'établissement avec voix consultative.

Article 5.5
En vigueur étendu

Chaque membre titulaire du comité d'entreprise ou d'établissement dispose de 20 heures mensuelles pour l'exercice de sa mission ; ces heures sont prises individuellement. Le temps passé par les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, qu'ils soient titulaires ou suppléants, aux réunions avec l'employeur, est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures des titulaires.

Article 5.6
En vigueur étendu

Les membres élus au comité d'entreprise ou d'établissement n'ont de compétence que pour les questions relevant de cette entreprise ou de cet établissement.

Article 5.7
En vigueur étendu

L'exercice de la fonction des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ne peut être une entrave à l'avancement ou à la promotion professionnelle, en outre, l'exercice du mandat de membre du comité d'entreprise ou d'établissement sera régi par les lois et règlements en vigueur.

B. - CHSCT

Article 5.8
En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 15 mai 1992 étendu par arrêté du 15 octobre 1992 JORF 25 octobre 1992

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Compte tenu de la nature des produits présents dans les magasins de bricolage, la sécurité est l'affaire de tous.

Dans ce cadre, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention pourront faire bénéficier leurs salariés d'une formation propre à augmenter leur sécurité, celle de leur outil de travail, ainsi que celle des consommateurs, et visant à améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de la prévention :

- dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel, s'ils existent, sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- dans les établissements occupant habituellement 50 salariés et plus, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur ;
- dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficieront d'un stage de formation dispensé par un organisme agréé choisi par les intéressés, d'une durée maximale de 3 jours ouvrables ;
- dans les établissements dont l'effectif est de plus de 200 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficieront d'un stage de formation dispensé par un organisme agréé choisi par les intéressés, d'une durée maximale de 5 jours ouvrables.

La formation évoquée dans les paragraphes précédents ne peut être suivie qu'une fois par le même salarié, pour la durée de son mandat, son coût (stage et déplacement) est pris en charge par l'employeur et le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Emploi et exécution du contrat de travail

Article 6
En vigueur étendu

6.1. Recrutement

(Modifié en dernier lieu par avenant du 29 juin 1993)

Le recrutement s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 311-2 du code du travail), la faculté pour les employeurs de recourir à toute époque au recrutement direct n'étant pas mise en cause.

Tout recrutement dans l'entreprise donnera lieu, avant le recrutement ou au plus tard avant la fin de la période d'essai, à une visite médicale obligatoire.

Le recrutement du salarié se concrétise lors de la conclusion d'un contrat de travail.

Ce contrat devra préciser :

- la durée de la période d'essai ;
- l'emploi ;
- le statut ;
- la classification ;
- la convention collective nationale applicable ;
- le salaire ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail.

Pour les salariés à temps partiel, le contrat de travail devra, en outre, préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, les périodes considérées comme repos hebdomadaire, et les conditions de modification éventuelle de cette répartition (1).

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat de travail est notifiée par un document écrit remis à l'intéressé. Si la modification n'est pas acceptée par le salarié et qu'elle revêt un caractère substantiel, l'absence de tout autre accord entre les parties peut entraîner la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Le recrutement, l'emploi, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, l'évaluation des salariés, ainsi que les éléments constituant la rémunération, doivent être établis selon des normes identiques et appliqués par l'employeur sans distinction de sexe, de situation de famille, de nationalité, de race, de religion, d'opinion politique ou d'appartenance syndicale.

En outre, lors du recrutement, il ne peut y avoir de discrimination en raison de l'état de santé ou d'un handicap.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

6.1 bis. Bulletin de paie (1)

(Modifié par avenant du 15 mai 1992)

Le bulletin de paie, obligatoirement remis au salarié, devra comporter :

- le nom, l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement et le code APE ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse ses cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- l'emploi occupé par lui dans la classification et le coefficient ou niveau hiérarchique correspondant ;
- la convention collective nationale applicable ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires ;
- la nature et le montant des divers éléments s'ajoutant à la rémunération ;
- le montant de la rémunération brute ;
- le montant des cotisations patronales sur la rémunération brute ;
- le montant de la contribution sociale généralisée ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité de congé payé ;
- le montant de la rémunération nette ;
- la date du paiement ;
- la mention incitant le salarié à conserver le bulletin sans limitation de durée.

Lorsque les salariés exercent une activité de représentation la nature et le montant de la rémunération de cette activité ne doivent pas figurer sur le bulletin de paie.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail (arrêté du 13 mars 1992, art. 1er).

6.2. Période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée comme suit :

- employés : 1 mois de travail effectif ;
- agents de maîtrise : 2 mois de travail effectif ;
- cadres : 3 mois de travail effectif.

Durant cette période d'essai, les parties pourront se séparer sans préavis ni indemnité de dommages et intérêts.

La période d'essai peut être exceptionnellement renouvelée une fois et pour une durée au maximum égale à la période initiale. En cas d'accord, le renouvellement devra faire l'objet d'un écrit entre les deux parties. Le salarié aura la possibilité de refuser ce renouvellement.

En cas de rupture durant ce renouvellement, un délai de prévenance réciproque sera observé, sauf cas de faute grave.

La durée de ce délai de prévenance réciproque sera de :

- 1 semaine pour les employés ;
- pour les agents de maîtrise et les cadres, voir annexe.

6.3. Promotion

En cas de disponibilité ou de création de poste, l'employeur s'efforce de faire appel au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences requises.

En cas de promotion, le salarié peut être soumis à une période probatoire dont le délai est fixé entre les parties. Dans le cas où cette période ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent s'effectuera aux conditions antérieures.

6.4. Durée du travail

(Modifié en dernier lieu par avenant du 29 juin 1993)

Est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié travaille effectivement pour l'entreprise, il en découle les dispositions ci-après.

6.4.1. Durée légale.

La durée du travail effectif est fixée, conformément à la loi, soit actuellement à trente-neuf heures par semaine (169 par mois). La durée maximale quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogation spécifique.

La durée moyenne hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut être supérieure à 46 heures.

La durée du travail d'une semaine à l'intérieur de cette durée moyenne ne peut excéder 48 heures. Cependant, des dérogations peuvent être accordées conformément aux articles R. 212-2 et suivants du code du travail.

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficiera de deux jours de repos hebdomadaire qui seront pris par journée entière ou par demi-journées avec obligatoirement une journée complète.

Chaque entreprise négociera des aménagements à la présente clause pour tenir compte de ses spécificités techniques, économiques et sociales, pour que les jours de repos hebdomadaire puissent être pris par roulement ou consécutifs dans le respect des dispositions légales en vigueur.

6.4.2. Heures supplémentaires.

Il est instauré un contingent d'heures supplémentaires de 130 heures par an et par salarié.

Les heures supplémentaires entrant dans ce contingent peuvent être effectuées sur simple information de l'inspecteur du travail et du comité d'entreprise ou d'établissement s'ils existent, ou à défaut des délégués du personnel.

Il peut être défini par accord collectif soumis au droit d'opposition que les heures supplémentaires sont soit payées, soit récupérées en temps majoré, à la demande du salarié.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent doivent être autorisées par l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

6.4.3. Modulation du temps de travail.

Aux termes de l'article L. 212-8 du code du travail, la durée hebdomadaire peut varier, à condition que sur 1 an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée légale actuelle de 39 heures par semaine.

Seules les heures effectuées au-delà de cette durée moyenne s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires non soumises à autorisation.

Les conditions d'application de cette modulation sont prévues par un accord d'entreprise qui devra préciser :

- a) Les raisons économiques justifiant cette modulation ;
- b) Les limites horaires à l'intérieur desquelles la durée hebdomadaire est susceptible de varier ;

- c) Un calendrier prévisionnel des périodes de modulation ;
- d) Les procédures d'une révision éventuelle de ce calendrier.
- e) Les répercussions éventuelles sur les rémunérations (1).

En l'absence d'accord d'entreprise, la modulation peut être une mise en oeuvre au choix selon l'une des modalités suivantes :

- une heure en plus ou en moins par semaine toute l'année ;
- deux heures en plus ou en moins par semaine sur une durée maximale de douze semaines consécutives ou non ;
- trois heures en plus ou en moins par semaine sur une durée maximale de huit semaines consécutives ou non (2).

6.4.3 bis Durée et organisation du travail.

Dans les entreprises où il existe une ou plusieurs sections syndicales, représentatives des salariés, une négociation portant sur la durée et sur l'organisation du temps de travail sera engagée chaque année.

6.4.4. Temps partiel.

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure d'au moins 1/5 à la durée du travail prévue à la présente convention.

Les salariés à temps complet de l'entreprise sont prioritaires pour accéder au temps partiel. De même pour les salariés à temps partiel qui souhaiteraient accéder au temps complet.

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut être d'une durée calendaire supérieure à celle d'un salarié à temps complet.

La rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à la rémunération minimale d'un salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement.

Les heures complémentaires prévues au contrat de travail d'un salarié à temps partiel, au plus égales au tiers du temps de base, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail de ce salarié, au niveau de celle prévue à la présente convention.

La rémunération des heures complémentaires n'est soumise à aucune majoration.

La durée journalière du travail des salariés à temps partiel ne pourra être fractionnée plus de 2 fois.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-8-4 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

6.5. Jours fériés

(Modifié par avenant du 15 mai 1992)

Les jours fériés légaux lorsqu'ils sont chômés ne peuvent donner lieu à réduction de la rémunération. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Lorsqu'un jour férié chômé coïncide avec un jour de repos, cela ne donne pas lieu à récupération.

Les employés dont la journée ou demi-journée de repos habituelle coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine, chômé dans l'établissement, bénéficieront en compensation de cette coïncidence jour férié fixe/repos habituel, de 1 journée ou de 1/2 journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Lorsque les jours fériés légaux sont travaillés, sauf le 1er Mai qui est obligatoirement chômé, cela donne lieu au paiement des heures considérées (en plus de la mensualisation).

Outre le 1er Mai, obligatoirement chômé et payé, l'employeur devra accorder aux salariés au minimum 4 jours fériés payés chômés.

6.5.1. Travail de nuit.

Si, par suite de circonstances exceptionnelles un salarié est appelé à travailler de nuit (soit entre 22 heures et 6 heures) les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 %.

Cette majoration tient compte, éventuellement, des heures supplémentaires.

6.6. Congés payés

(Modifié par avenant du 15 mai 1992)

6.6.1. Calcul des congés.

L'année de référence s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, a été occupé pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail.

L'absence du salarié, sauf lorsqu'elle est considérée comme temps de travail effectif, ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits aux congés plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier, immédiatement supérieur.

6.6.2. Prise des congés.

La période de référence servant à calculer les droits aux congés s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Pendant la période du 1er mai au 31 octobre, sous réserve des droits acquis aux congés, une période minimale de 12 jours ouvrables continus devra être prise par chaque salarié. Tout congé pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent demander à bénéficier d'un congé global de 30 jours ouvrables, les jours excédentaires n'étant pas rémunérés.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, en accord avec son employeur, prendre tout ou partie de son congé en dehors de la période conventionnelle.

Les droits acquis au titre d'une période de référence doivent être utilisés avant le 31 mai de l'année suivante.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur, après avis des délégués du personnel s'ils existent, compte tenu de la situation de famille des salariés, notamment des possibilités de congé du conjoint et de l'ancienneté du service.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs du congé principal est affiché avant le 31 mars au plus tard.

Sauf circonstances exceptionnelles, les dates de congé ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue des départs.

6.6.3. Fractionnement. - Congés supplémentaires.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

La 5e semaine de congé payé n'est pas prise en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les femmes âgées de moins de 22 ans au 30 avril de l'année en cours bénéficient de 2 jours de congé ouvrables supplémentaires par enfant à charge, congé ramené à 1 jour ouvrable lorsque le congé principal n'excède pas 6 jours ouvrables.

6.6.4. Indemnité de congés payés.

L'indemnité afférente au congé est égale à :

- soit 1/10 de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence ;
- soit à la rémunération qui aurait été perçue par le salarié pendant la période de congé, s'il avait continué à travailler.

Chaque salarié bénéficiera de l'application de celle de ces deux formules qui lui est la plus favorable.

6.7. Congés pour événements familiaux

(Modifié par avenant n° 2 du 15 juin 1988)

Les salariés ont droit sur présentation de justificatifs à des congés payés de courte durée pour événements spéciaux prévus ci-dessous :

- mariage du salarié (moins de 1 an d'ancienneté) : 4 jours ouvrables
- mariage du salarié (1 an d'ancienneté et plus) : 6 jours ouvrables
- décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables
- naissance ou adoption : 5 jours ouvrables
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables
- décès d'un frère ou d'une soeur : 2 jours ouvrables
- décès des beaux-parents : 2 jours ouvrables.

6.8. Dispositions particulières

(Modifié par avenant du 29 juin 1993)

6.8.1. Egalité de salaire et d'emploi.

A poste et emploi égaux, les employeurs s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes, et entre les salariés français et étrangers.

A cet égard, dans les entreprises, les différents éléments composant le salaire doivent être établis selon des normes identiques.

En outre, les critères de classification, de promotion professionnelle et d'évaluation de postes doivent être communs pour les salariés des deux sexes et pour les salariés français et étrangers.

6.8.1. bis Plan d'égalité professionnelle.

Des mesures seront étudiées au seul bénéfice des femmes afin d'établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de faits qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures, définies dans le cadre d'un accord d'entreprise, porteront entre autres sur les sujets suivants :

- l'embauche, qui pour certains postes de travail, pourra être réservée aux femmes. Dans ce cas l'offre d'emploi pourra valablement mentionner que les femmes sont recherchées ;

- certaines formations pourront être proposées aux seules femmes ;

- les objectifs de nomination de femme à certains postes pourront être fixés.

6.8.2. Travailleurs handicapés.

La qualité d'handicapé physique est reconnue exclusivement par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP).

Les entreprises doivent embaucher en priorité des handicapés à concurrence d'un pourcentage minimum fixé par la loi ou s'acquitter partiellement de cette obligation en appliquant les modalités prévues aux articles L. 323 et suivants du code du travail.

Lorsque les aptitudes physiques des handicapés les placent, pour le travail qu'ils ont à effectuer, dans des conditions particulières constatées par la COTOREP et le médecin du travail, leur rémunération pourra être diminuée dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque cela s'avère nécessaire, un aménagement d'horaire pourra être établi à l'attention des travailleurs handicapés.

Les employeurs pourront adapter les postes de travail correspondants dans les conditions prévues par la législation.

6.8.3. Conditions d'emploi des jeunes salariés.

Le travail de nuit entre 22 heures et 6 heures des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans est interdit. Cependant, des dérogations peuvent, à titre exceptionnel, être accordées par l'inspecteur du travail.

La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze heures. Cependant, en cas de dérogation admise à l'interdiction du travail de nuit, un repos continu de douze heures doit être assuré aux jeunes travailleurs.

6.8.4. Entreprises extérieures et entreprises de travail temporaire.

Tout employeur qui envisage de faire appel à des entreprises extérieures ou à des entreprises de travail temporaire, est tenu de respecter les règles prévues en la matière par la législation en vigueur.

Article 6.1 En vigueur étendu

Le recrutement s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 311-2 du code du travail), la faculté pour les employeurs de recourir à toute époque au recrutement direct n'étant pas mise en cause.

Tout recrutement dans l'entreprise donnera lieu, avant le recrutement ou au plus tard avant la fin de la période d'essai, à une visite médicale obligatoire.

Le recrutement du salarié se concrétise lors de la conclusion d'un contrat de travail.

Ce contrat devra préciser :

- la durée de la période d'essai ;

- l'emploi ;

- le statut ;

- la classification ;

- la convention collective nationale applicable ;

- le salaire ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail.

Pour les salariés à temps partiel, le contrat de travail devra, en outre, préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, les périodes considérées comme repos hebdomadaire, et les conditions de modification éventuelle de cette répartition (1).

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat de travail est notifiée par un document écrit remis à l'intéressé. Si la modification n'est pas acceptée par le salarié et qu'elle revêt un caractère substantiel, l'absence de tout autre accord entre les parties peut entraîner la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Le recrutement, l'emploi, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, l'évaluation des salariés, ainsi que les éléments constituant la rémunération, doivent être établis selon des normes identiques et appliqués par l'employeur sans distinction de sexe, de situation de famille, de nationalité, de race, de religion, d'opinion politique ou d'appartenance syndicale.

En outre, lors du recrutement, il ne peut y avoir de discrimination en raison de l'état de santé ou d'un handicap.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

Article 6.1 bis.
En vigueur étendu

Le bulletin de paie, obligatoirement remis au salarié, devra comporter :

- le nom, l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement et le code APE ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse ses cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- l'emploi occupé par lui dans la classification et le coefficient ou niveau hiérarchique correspondant ;
- la convention collective nationale applicable ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires ;
- la nature et le montant des divers éléments s'ajoutant à la rémunération ;
- le montant de la rémunération brute ;
- le montant des cotisations patronales sur la rémunération brute ;
- le montant de la contribution sociale généralisée ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité de congé payé ;
- le montant de la rémunération nette ;
- la date du paiement ;
- la mention incitant le salarié à conserver le bulletin sans limitation de durée.

Lorsque les salariés exercent une activité de représentation la nature et le montant de la rémunération de cette activité ne doivent pas figurer sur le bulletin de paie.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail (arrêté du 13 mars 1992, art. 1er).

Article 6.2
En vigueur étendu

Le contrat de travail à durée indéterminée ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai fixée comme suit :

- employés : 1 mois de travail effectif ;
- agents de maîtrise : 2 mois de travail effectif ;

- cadres : 3 mois de travail effectif.

Durant cette période d'essai, les parties pourront se séparer sans préavis ni indemnité de dommages et intérêts.

La période d'essai peut être exceptionnellement renouvelée une fois et pour une durée au maximum égale à la période initiale. En cas d'accord, le renouvellement devra faire l'objet d'un écrit entre les deux parties. Le salarié aura la possibilité de refuser ce renouvellement.

En cas de rupture durant ce renouvellement, un délai de prévenance réciproque sera observé, sauf cas de faute grave.

La durée de ce délai de prévenance réciproque sera de :

- 1 semaine pour les employés ;

- pour les agents de maîtrise et les cadres, voir annexe.

Article 6.3

En vigueur étendu

En cas de disponibilité ou de création de poste, l'employeur s'efforce de faire appel au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences requises.

En cas de promotion, le salarié peut être soumis à une période probatoire dont le délai est fixé entre les parties. Dans le cas où cette période ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent s'effectuera aux conditions antérieures.

Article 6.4

En vigueur étendu

Est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié travaille effectivement pour l'entreprise, il en découle les dispositions ci-après.

6.4.1. Durée légale.

La durée du travail effectif est fixée, conformément à la loi, soit actuellement à trente-neuf heures par semaine (169 par mois). La durée maximale quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogation spécifique.

La durée moyenne hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut être supérieure à 46 heures.

La durée du travail d'une semaine à l'intérieur de cette durée moyenne ne peut excéder 48 heures. Cependant, des dérogations peuvent être accordées conformément aux articles R. 212-2 et suivants du code du travail.

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficiera de deux jours de repos hebdomadaire qui seront pris par journée entière ou par demi-journées avec obligatoirement une journée complète.

Chaque entreprise négociera des aménagements à la présente clause pour tenir compte de ses spécificités techniques, économiques et sociales, pour que les jours de repos hebdomadaire puissent être pris par roulement ou consécutifs dans le respect des dispositions légales en vigueur.

6.4.2. Heures supplémentaires.

Il est instauré un contingent d'heures supplémentaires de 130 heures par an et par salarié.

Les heures supplémentaires entrant dans ce contingent peuvent être effectuées sur simple information de l'inspecteur du travail et du comité d'entreprise ou d'établissement s'ils existent, ou à défaut des délégués du personnel.

Il peut être défini par accord collectif soumis au droit d'opposition que les heures supplémentaires sont soit payées, soit récupérées en temps majoré, à la demande du salarié.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent doivent être autorisées par l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

6.4.3. Modulation du temps de travail.

Aux termes de l'article L. 212-8 du code du travail, la durée hebdomadaire peut varier, à condition que sur 1 an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée légale actuelle de 39 heures par semaine.

Seules les heures effectuées au-delà de cette durée moyenne s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires non soumises à autorisation.

Les conditions d'application de cette modulation sont prévues par un accord d'entreprise qui devra préciser :

- a) Les raisons économiques justifiant cette modulation ;
- b) Les limites horaires à l'intérieur desquelles la durée hebdomadaire est susceptible de varier ;
- c) Un calendrier prévisionnel des périodes de modulation ;

d) Les procédures d'une révision éventuelle de ce calendrier ;

e) Les répercussions éventuelles sur les rémunérations (1).

En l'absence d'accord d'entreprise, la modulation peut être une mise en oeuvre au choix selon l'une des modalités suivantes :

- une heure en plus ou en moins par semaine toute l'année ;
- deux heures en plus ou en moins par semaine sur une durée maximale de douze semaines consécutives ou non ;
- trois heures en plus ou en moins par semaine sur une durée maximale de huit semaines consécutives ou non (2).

6.4.3 bis Durée et organisation du travail.

Dans les entreprises où il existe une ou plusieurs sections syndicales, représentatives des salariés, une négociation portant sur la durée et sur l'organisation du temps de travail sera engagée chaque année.

6.4.4. Temps partiel.

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure d'au moins 1/5 à la durée du travail prévue à la présente convention.

Les salariés à temps complet de l'entreprise sont prioritaires pour accéder au temps partiel. De même pour les salariés à temps partiel qui souhaiteraient accéder au temps complet.

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut être d'une durée calendaire supérieure à celle d'un salarié à temps complet.

La rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à la rémunération minimale d'un salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement.

Les heures complémentaires prévues au contrat de travail d'un salarié à temps partiel, au plus égales au tiers du temps de base, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail de ce salarié, au niveau de celle prévue à la présente convention.

La rémunération des heures complémentaires n'est soumise à aucune majoration.

La durée journalière du travail des salariés à temps partiel ne pourra être fractionnée plus de 2 fois.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-4 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

Article 6.5 En vigueur étendu

Les jours fériés légaux lorsqu'ils sont chômés ne peuvent donner lieu à réduction de la rémunération. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Lorsqu'un jour férié chômé coïncide avec un jour de repos, cela ne donne pas lieu à récupération.

Les employés dont la journée ou demi-journée de repos habituelle coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine, chômé dans l'établissement, bénéficieront en compensation de cette coïncidence jour férié fixe/repos habituel, de 1 journée ou de 1/2 journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Lorsque les jours fériés légaux sont travaillés, sauf le 1er Mai qui est obligatoirement chômé, cela donne lieu au paiement des heures considérées (en plus de la mensualisation).

Outre le 1er Mai, obligatoirement chômé et payé, l'employeur devra accorder aux salariés au minimum 4 jours fériés payés chômés.

6.5.1. Travail de nuit.

Si, par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié travaillant habituellement de jour est appelé à travailler de nuit (soit entre 22 heures et 6 heures), les heures effectuées la nuit sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 % (incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires qui seraient effectuées au titre de la semaine tout entière).

Pour les salariés spécialement embauchés pour accomplir des tâches susceptibles d'être réalisées de nuit, la majoration pour travail de nuit est de 25 %.

Pour les salariés occasionnellement embauchés pour accomplir des tâches susceptibles d'être réalisées de nuit (exemple : inventaires, travaux...), la majoration pour les heures de travail de nuit est de 25 %.

Article 6.6 En vigueur étendu

6.6.1. Calcul des congés.

L'année de référence s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, a été occupé pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif, a droit à un congé dont la

durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail.

L'absence du salarié, sauf lorsqu'elle est considérée comme temps de travail effectif, ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits aux congés plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier, immédiatement supérieur.

6.6.2. Prise des congés.

La période de référence servant à calculer les droits aux congés s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Pendant la période du 1er mai au 31 octobre, sous réserve des droits acquis aux congés, une période minimale de 12 jours ouvrables continus devra être prise par chaque salarié. Tout congé pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent demander à bénéficier d'un congé global de 30 jours ouvrables, les jours excédentaires n'étant pas rémunérés.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé exprimera le désir, il pourra, en accord avec son employeur, prendre tout ou partie de son congé en dehors de la période conventionnelle.

Les droits acquis au titre d'une période de référence doivent être utilisés avant le 31 mai de l'année suivante.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur, après avis des délégués du personnel s'ils existent, compte tenu de la situation de famille des salariés, notamment des possibilités de congé du conjoint et de l'ancienneté du service.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs du congé principal est affiché avant le 31 mars au plus tard.

Sauf circonstances exceptionnelles, les dates de congé ne peuvent être modifiées dans le délai de 1 mois avant la date prévue des départs.

6.6.3. Fractionnement. - Congés supplémentaires.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

La cinquième semaine de congé payé n'est pas prise en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les femmes âgées de moins de 22 ans au 30 avril de l'année en cours bénéficient de 2 jours de congé ouvrables supplémentaires par enfant à charge, congé ramené à 1 jour ouvrable lorsque le congé principal n'excède pas 6 jours ouvrables.

6.6.4. Indemnité de congés payés.

L'indemnité afférente au congé est égale à :

- soit le 1/10 de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence ;
- soit à la rémunération qui aurait été perçue par le salarié pendant la période de congé, s'il avait continué à travailler.

Chaque salarié bénéficiera de l'application de celle de ces deux formules qui lui est la plus favorable.

Article 6.7 En vigueur étendu

Les salariés ont droit sur présentation de justificatifs à des congés payés de courte durée pour événements spéciaux prévus ci-dessous :

- mariage du salarié (moins de 1 an d'ancienneté) : 4 jours ouvrables
- mariage du salarié (1 an d'ancienneté et plus) : 6 jours ouvrables
- décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables
- naissance ou adoption : 5 jours ouvrables
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables
- décès d'un frère ou d'une soeur : 2 jours ouvrables
- décès des beaux-parents : 2 jours ouvrables.

Article 6.8

En vigueur étendu

6.8.1. Egalité de salaire et d'emploi.

A poste et emploi égaux, les employeurs s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes, et entre les salariés français et étrangers.

A cet égard, dans les entreprises, les différents éléments composant le salaire doivent être établis selon des normes identiques.

En outre, les critères de classification, de promotion professionnelle et d'évaluation de postes doivent être communs pour les salariés des deux sexes et pour les salariés français et étrangers.

6.8.1. bis Plan d'égalité professionnelle.

Des mesures seront étudiées au seul bénéfice des femmes afin d'établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de faits qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures, définies dans le cadre d'un accord d'entreprise, porteront entre autres sur les sujets suivants :

- l'embauche, qui pour certains postes de travail, pourra être réservée aux femmes. Dans ce cas, l'offre d'emploi pourra valablement mentionner que les femmes sont recherchées ;
- certaines formations pourront être proposées aux seules femmes ;
- les objectifs de nomination de femme à certains postes pourront être fixés.

6.8.2. Travailleurs handicapés.

La qualité d'handicapé physique est reconnue exclusivement par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP).

Les entreprises doivent embaucher en priorité des handicapés à concurrence d'un pourcentage minimum fixé par la loi ou s'acquitter partiellement de cette obligation en appliquant les modalités prévues aux articles L. 323 et suivants du code du travail.

Lorsque les aptitudes physiques des handicapés les placent, pour le travail qu'ils ont à effectuer, dans des conditions particulières constatées par la COTOREP et le médecin du travail, leur rémunération pourra être diminuée dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque cela s'avère nécessaire, un aménagement d'horaire pourra être établi à l'attention des travailleurs handicapés.

Les employeurs pourront adapter les postes de travail correspondants dans les conditions prévues par la législation.

6.8.3. Conditions d'emploi des jeunes salariés.

Le travail de nuit entre 22 heures et 6 heures des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans est interdit. Cependant, des dérogations peuvent, à titre exceptionnel, être accordées par l'inspecteur du travail.

La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze heures. Cependant, en cas de dérogation admise à l'interdiction du travail de nuit, un repos continu de douze heures doit être assuré aux jeunes travailleurs.

6.8.4. Entreprises extérieures et entreprises de travail temporaire.

Tout employeur qui envisage de faire appel à des entreprises extérieures ou à des entreprises de travail temporaire est tenu de respecter les règles prévues en la matière par la législation en vigueur.

Suspension du contrat de travail

Article 7

Article 7.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29 juin 1993 étendu par arrêté du 7 décembre 1993 JORF 16 décembre 1993

7.1.1. Maladie et suspension du contrat de travail (1).

Les absences et prolongations d'absences dues à la maladie ou à l'accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale constituent une simple suspension du contrat de travail, à condition qu'elles revêtent un caractère temporaire et :

- de prévenir l'employeur, pour la prise de fonction et au plus tard dans les 48 heures, sauf cas de force majeure ;
- et de justifier dans les 3 jours calendaires par l'envoi d'un certificat médical, sauf cas de force majeure.

7.1.2. Complément de salaire.

Durant son absence, le salarié percevra, après observation du délai de carence défini ci-après, tout ou partie de la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, les indemnités versées par tout régime de prévoyance.

Cette différence est versée dans les limites et les conditions suivantes, sauf accident du travail :

- moins de 2 ans d'ancienneté : pas d'indemnisation ;
- 30 jours à 90 % + 30 jours à 70 % de 2 ans à 6 ans d'ancienneté inclus ;
- 40 jours à 90 % + 30 jours à 70 % de + 6 ans à 11 ans d'ancienneté inclus ;
- 60 jours à 90 % + 30 jours à 70 % de + 11 ans à 15 ans d'ancienneté inclus ;
- 90 jours à 90 % + 30 jours à 70 % pour plus de 15 ans d'ancienneté.

Ces indemnités ne pourront amener le salarié à percevoir plus que s'il avait continué à travailler.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident interviennent au cours d'une période de 12 mois consécutifs commençant à courir à partir du premier jour de ces arrêts de travail, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de cette période.

Quand l'intéressé a épuisé son droit à allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la reconduction de ce droit, après cette période, ne peut être accordée qu'après 3 mois de reprise effective et consécutive du travail.

A l'intérieur de la période définie ci-dessus, le complément de salaire sera versé suivant les modalités suivantes :

- 1er arrêt : à compter du 4e jour d'absence ;
- 2e arrêt : à compter du 6e jour d'absence ;
- 3e arrêt : à compter du 8e jour d'absence.

En ce qui concerne les indemnités et les jours de carence des agents de maîtrise et des cadres, voir annexes.

Sauf accident du travail, les dispositions pouvant conditionner le versement des indemnités maladie sont applicables conformément à l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 et à la loi sur la mensualisation.

7.1.3. Reprise du travail.

Le salarié devra reprendre son travail à l'expiration de l'arrêt maladie prévu par le certificat médical.

A son retour dans l'entreprise, le salarié bénéficiera d'un examen de reprise effectué par le médecin du travail, après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou à la suite d'absences répétées, d'un congé maternité, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle quelle qu'en soit la durée.

7.1.4. Remplacement du salarié en cas de maladie.

Le remplacement définitif du salarié peut s'avérer nécessaire en raison de la perturbation que son absence peut apporter dans le service ce remplacement ne pourra intervenir avant la fin de la période d'indemnisation prévue par la présente convention.

Dans ce cas, l'employeur devra convoquer le salarié à un entretien préalable selon les règles légales, pendant les heures de sortie autorisées, afin de constater ensemble l'impact de son absence sur l'exécution du contrat de travail. Après cet entretien et un délai de 1 jour franc minimum, la rupture éventuelle du contrat de travail sera notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans le cas où le salarié serait dans l'impossibilité de se déplacer, il pourra transmettre ses observations par écrit dans les 8 jours suivant la date de la première présentation de la lettre recommandée le convoquant à l'entretien.

L'employeur devra verser à l'intéressé, dont le contrat se trouvera rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Le salarié bénéficiera, en outre, d'une priorité d'embauche dans son poste de travail en cas de guérison, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

Article 7.2 En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7.1 relatif à la maladie et à l'accident du trajet sont applicables aux absences pour un accident de travail, sous réserve des dispositions légales spécifiques, notamment au regard de la rupture du contrat de travail.

Toutefois, les indemnités seront versées sans délai de carence et sans condition minimale de présence s'il s'agit d'un accident survenu sur les lieux de travail à l'occasion du travail et reconnu comme tel par la sécurité sociale.

Les périodes d'arrêt consécutives à l'accident de travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités de maladie.

Article 7.3 En vigueur étendu

7.3.1 - Suspension du contrat de travail - Règles générales.

Le congé maternité est de 16 semaines (6 semaines avant, 10 semaines après). Dans le cas de naissance d'un troisième enfant ou d'un enfant de rang supérieur (4e, 5e, etc.), la période pendant laquelle la femme a le droit de suspendre son contrat de travail est portée de 16 semaines à 26 semaines (8 semaines avant, 18 après).

En cas de naissance multiple, le congé de maternité est prolongé de 2 semaines.

Les salariées peuvent faire varier de 8 à 10 semaines la durée du congé prénatal, la période postérieure étant alors réduite d'autant.

Les salariées peuvent donc suspendre leur contrat de travail conformément à leur situation définie dans le tableau ci-après :

Nombre d'enfants avant la naissance Nombre d'enfants après la naissance	0	1	2	3	4	5
1	6 s avant 10 s après 16 s					
2	6 s avant 12 s après 18 s	6 s avant 10 s après 16 s				
3	6 s avant 22 s après 28 s	6 s avant 22 s après 28 s	8 s avant 18 s après 26 s			
4	6 s avant 22 s après 28 s	6 s avant 22 s après 28 s	8 s avant 20 s après 28 s	8 s avant 18 s après 26 s		
5	6 s avant 22 s après 28 s	6 s avant 22 s après 28 s	8 s avant 22 s après 28 s	8 s avant 22 s après 28 s	8 s avant 18 s après 26 s	
6	6 s avant 22 s après 28 s	6 s avant 22 s après 28 s	8 s avant 20 s après 28 s	8 s avant 20 s après 28 s	8 s avant 20 s après 28 s	8 s avant 18 s après 26 s
s = semaines.						

En cas de grossesse pathologique dûment constatée par certificat médical, la femme pourra anticiper son départ en congé de 2 semaines au maximum et/ou prolonger ce congé de 4 semaines au plus.

En cas d'accouchement avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'à l'accomplissement du nombre total de semaines auxquelles la salariée a droit.

7.3.2 - Protection.

A partir du cinquième mois de grossesse dûment constatée par certificat médical, les salariées à temps complet pourront bénéficier d'une réduction d'horaire de 2 heures rémunérées par semaine à répartir d'un commun accord avec l'employeur. Pour les salariées à temps partiel cette réduction d'horaire se fera au prorata du temps de travail hebdomadaire contractuel.

Article 7.4 (1) En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29 juin 1993 étendu par arrêté du 7 décembre 1993 JORF 16 décembre 1993

Dans toutes les entreprises sans condition d'effectif, pendant la période de 3 ans qui suit le congé de maternité ou d'adoption et à condition d'avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance, le salarié peut bénéficier d'un congé parental et d'une réduction de la durée du travail égale à la moitié de celle applicable à l'entreprise.

Le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception dans le cas où le congé doit être pris à la suite du congé de maternité ou d'adoption :

- 1 mois avant le terme du congé initial ;
- dans les autres cas, 2 mois au moins avant le début du congé.

Ce ou ces congés ne sont pas rémunérés. La durée initiale du congé est de 1 an ou plus. Il peut être prolongé et doit prendre fin au plus tard à l'expiration du délai de 2 ans suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption (2).

A l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire, avec une rémunération au moins équivalente. Il peut aussi occuper un emploi à temps partiel.

Le congé parental peut être interrompu ou modifié dans les cas suivants :

- décès de l'enfant ;
- baisse importante des revenus du ménage.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-28-1 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

Article 7.5
En vigueur étendu

Le congé sabbatique et le congé pour création d'entreprise suspendent l'ancienneté.

7.5.1. Congé sabbatique.

Le salarié ayant l'ancienneté de 36 mois consécutifs ou non et 6 ans d'activité professionnelle peut demander à bénéficier, selon les dispositions légales, d'un congé sabbatique non rémunéré d'une durée comprise entre 6 et 11 mois. A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

7.5.2. Congé pour création d'entreprise.

Le salarié ayant une ancienneté de 36 mois consécutifs ou non dans l'entreprise peut bénéficier, selon les dispositions légales, d'un congé non rémunéré pour création d'entreprise de 1 an renouvelable ou pas et dont la durée maximale ne peut excéder 2 ans.

Il appartient au salarié d'informer l'employeur de ses intentions de reprendre son emploi 3 mois au moins avant le terme du congé, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Au terme du congé, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente. Il peut opter pour la rupture définitive de son emploi ; dans ce cas, il est libéré de tout préavis de démission.

Article 7.6
En vigueur étendu

Sous réserve de prévenir l'employeur pour la prise de fonction et au plus tard dans les 24 heures, il sera accordé au salarié(e) ayant l'autorité parentale une autorisation d'absence pour soigner leur enfant de moins de 16 ans. Cette autorisation de 5 jours ouvrables maximum par salarié(e) et par année civile, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, sera éventuellement fractionnée en demi-journées.

Cette absence devra être justifiée par la présentation d'une attestation signée par le médecin, indiquant la présence nécessaire du parent au chevet de l'enfant placé sous l'autorité de celui-ci.

Au choix du salarié, ces jours d'absence pourront être :

- soit rattrapés ;
- soit pris sans solde ;
- soit éventuellement pris sur les droits à congés payés.

Dans le cas de rattrapage, les modalités de ce dernier seront arrêtées au retour de l'intéressé. Cette récupération devra obligatoirement s'effectuer dans les 2 mois suivant l'absence du salarié.

En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans, et sur présentation d'un justificatif (bulletin d'hospitalisation), une absence autorisée à hauteur d'un maximum de 2 jours ouvrables par année civile, sera accordée et payée au salarié(e) ayant l'autorité parentale.

Service national

Article 8
En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29 juin 1993 étendu par arrêté du 7 décembre 1993 JORF 16 décembre 1993

Les absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux constituent une simple suspension du contrat de travail.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié qui désire reprendre son emploi doit en avertir son employeur.

La reprise du travail doit se faire dans le mois qui suit la date à laquelle l'employeur a été avisé par le salarié de l'intention de celui-ci de reprendre son emploi.

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel et le salarié, après 1 an de présence dans l'entreprise, reçoit pendant la durée de la période une allocation égale à :

- 100 % de son salaire s'il est père de famille ;
- 75 % s'il est marié ;
- 50 % s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due qu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée du service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par l'employé.

Les périodes d'orientation prémilitaire ne donneront pas lieu à retenue de salaire, sur justification émanant de l'autorité militaire.

L'engagement volontaire constitue une rupture du contrat de travail.

Rupture du contrat de travail

Article 9

Article 9.1 En vigueur étendu

Forme de la démission :

La démission doit être notifiée par écrit à l'employeur, contre récépissé.

Préavis :

Le salarié qui démissionne est tenu de respecter un préavis dont la durée est la suivante :

- 1 mois pour les employés(es) sous contrat à durée indéterminée ;
- pour les agents de maîtrise et cadres, voir annexes.

Le point de départ du préavis se situe à la date de réception de la lettre de démission par l'entreprise.

L'inobservation du préavis par le salarié pourra entraîner le versement à l'employeur d'une indemnité de brusque rupture équivalente au montant des salaires de préavis restant à courir. Cependant le salarié qui en fera la demande pourra, avec l'accord écrit de son employeur, écarter ou ne pas effectuer le préavis. Dans ce cas, le préavis non effectué ne sera pas payé.

Pendant l'exécution du préavis, l'employeur doit laisser le salarié exécuter le même travail, aux mêmes heures, au même salaire et dans le même lieu.

Le salarié à temps complet démissionnaire aura le droit de s'absenter chaque semaine pendant 2 demi-journées ou 1 journée, ou éventuellement pendant un nombre d'heures équivalent, afin de rechercher un nouvel emploi.

Le salarié à temps partiel bénéficiera de ce temps de recherche proportionnellement à son temps de travail.

Ces absences devront être déterminées d'un commun accord. A défaut, chacune des parties déterminera à tour de rôle et pour chaque semaine les modalités de ces absences. Ces absences seront payées.

Les congés payés pris pendant le préavis suspendent le cours de celui-ci. La date de fin de préavis sera donc repoussée d'autant.

L'employeur pourra de son initiative dispenser le salarié d'effectuer son préavis, cette décision devra être notifiée par écrit au salarié. Dans ce cas, le salarié devra choisir entre :

- ne plus figurer sur les effectifs et percevoir immédiatement le solde de tout compte incluant le montant total du préavis non effectué ;
- le maintien à l'effectif de l'entreprise jusqu'à la fin de son préavis tout en ne l'exécutant pas.

Ce choix doit être porté à la connaissance de l'employeur, par écrit et dans un délai maximum de 48 heures suivant la notification de dispense de l'employeur.

En l'absence de réponse de la part du salarié, c'est le maintien à l'effectif de l'entreprise jusqu'à la fin de son délai-congé avec paiement au mois le mois qui prévaudra.

Le salarié démissionnaire, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé, pourra quitter l'entreprise pour occuper cet emploi, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du délai-congé, dans les conditions suivantes :

- avant que la moitié de la période du délai-congé ne soit écoulée : en accord avec l'employeur ;
- lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée : après avoir avisé l'employeur 8 jours auparavant.

Article 9.2 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29 juin 1993 étendu par arrêté du 7 décembre 1993 JORF 16 décembre 1993
9.2.1 - Délai-congé.

La durée du délai-congé est, à l'issue de la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou lourde, réglée de la façon suivante :

Employés :

- 15 jours pour une ancienneté comprise entre 1 mois et moins de 6 mois ;
- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans.

Agents de maîtrise : voir annexe.

Cadres : voir annexe.

Pendant l'exécution du délai-congé, l'employeur doit laisser le salarié exécuter le même travail, aux mêmes heures, au même salaire et dans le même lieu.

Le salarié à temps complet licencié aura le droit de s'absenter chaque semaine pendant 2 demi-journées ou 1 journée ou éventuellement pendant un nombre d'heures équivalent, afin de rechercher un nouvel emploi.

Le salarié à temps partiel bénéficiera de ce temps de recherche proportionnellement à son temps de travail.

Ces absences devront être déterminées d'un commun accord. A défaut, chacune des parties déterminera à tour de rôle et pour chaque semaine les modalités de ces absences. Ces absences seront payées.

Le salarié licencié pourra prendre ses congés, dont la date était fixée auparavant et observer ensuite son délai-congé ou bien percevoir une indemnité compensatrice de congés payés.

L'employeur pourra de son initiative décider de ne pas faire observer au salarié le délai-congé. Cette décision devra être notifiée par écrit à l'intéressé. Dans ce cas, le salarié devra choisir entre :

- ne plus figurer sur les effectifs et percevoir immédiatement le solde de tout compte incluant le montant total du délai-congé non effectué ; et, le cas échéant, une indemnité de licenciement calculée en tenant compte de l'ancienneté qu'il aurait acquise s'il avait effectué son préavis ;

- le maintien à l'effectif de l'entreprise jusqu'à la fin de son délai-congé tout en ne l'exécutant pas.

Ce choix doit être porté à la connaissance de l'employeur, par écrit et dans un délai maximum de 48 heures suivant la réception de la notification de dispense de l'employeur.

En l'absence de réponse de la part du salarié, c'est le maintien à l'effectif de l'entreprise jusqu'à la fin de son délai-congé avec paiement au mois le mois qui prévaudra.

9.2.2 - Licenciements d'ordre économique.

Dans le cas où les circonstances imposeraient une réduction de l'activité de l'entreprise susceptible d'entraîner des licenciements de salariés, selon les modalités prévues par la législation en vigueur, l'employeur devra informer et consulter le comité d'entreprise, le comité d'établissement ou à défaut les délégués du personnel, sur les moyens propres à en atténuer les inconvénients, par exemple : réduction d'horaire, repos par roulement, reclassements, information de la profession, etc. ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectifs. Si, en dernier ressort, il doit être procédé à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement, pour chaque nature d'emploi, sera déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, des charges de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise ou du volontariat.

Le salarié licencié par suite de suppression d'emploi conservera pendant 1 an la priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emploi, de même que le salarié ayant adhéré à une convention de conversion.

9.2.3 - Licenciement individuel.

Au cas où un employeur envisagerait de licencier un salarié, il devra respecter la procédure légale. En tout état de cause, toute décision devra être précédée d'un entretien entre l'employeur et le salarié.

9.2.4 - Indemnité de licenciement (1).

Sauf faute grave ou lourde, l'indemnité de licenciement est versée à tout salarié ayant une ancienneté minimale de 1 an au jour du départ de l'entreprise. Cette indemnité est fixée à 2 % du total des salaires des 12 mois précédents, par année de présence.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 13 mars 1992, art. 1er).

Article 9.3 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29 juin 1993 étendu par arrêté du 7 décembre 1993 JORF 16 décembre 1993

La fin de carrière s'entend dans les situations ci-après :

- départ en retraite anticipée ou non ;
- mise à la retraite à partir de 55 ans dans le cadre de mesures destinées à sauvegarder l'emploi ;
- départ à partir de 55 ans pour inaptitude physique définitive à l'emploi.

9.3.1 - Départ en retraite.

Le départ en retraite ne peut être considéré comme un licenciement. L'âge normal de départ en retraite peut intervenir selon les possibilités offertes par les régimes généraux de la sécurité sociale et les régimes des institutions de retraite complémentaire.

Dans ce cas, le salarié devra en aviser son employeur moyennant un préavis de 1 mois pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté et de 2 mois pour ceux ayant plus de 2 ans d'ancienneté.

9.3.2 - Mise à la retraite à partir de 55 ans dans le cadre de mesures destinées à sauvegarder l'emploi.

En raison notamment de difficultés économiques graves, l'entreprise pourra, dans le cadre d'un plan social circonstancié et après consultation et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, proposer au personnel ayant 55 ans au moins, de partir en retraite anticipée.

9.3.3 - Départ pour inaptitude physique à l'emploi.

La liquidation de la retraite pour inaptitude au travail dûment reconnue par la sécurité sociale est considérée comme départ en retraite.

9.3.4 - Indemnité de fin de carrière.

Dans les cas cités ci-dessus, l'employé percevra au moment de son départ, une indemnité de fin de carrière dont le montant est égal à 1 % du total du salaire des 12 mois précédents par année de présence.

(1) Le point 9-3 fin de carrière est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 6 de l'accord annexé) (arrêté du 13 mars 1992, art. 1er).

Apprentissage. - Formation professionnelle. - Formation permanente

Article 10

Article 10.1 En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation professionnelle, ainsi qu'à la formation professionnelle continue.

Toutes les questions qui s'y rapportent sont réglées conformément à la législation en vigueur et font l'objet des alinéas ci-dessous.

Article 10.2 En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2 décembre 2004 art. 11 BO conventions collectives 2005-2 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.

Seize ans est une condition d'âge minimum et 25 ans d'âge maximum pour l'admission à l'apprentissage ; toutefois les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent accéder à l'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle d'enseignement secondaire.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat écrit signé des deux parties.

Article 10.3 En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2 décembre 2004 art. 11 BO conventions collectives 2005-2 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.

Dans toutes les entreprises, sans condition d'effectif, l'employeur est tenu de respecter le droit au congé individuel de formation. Dans les entreprises ayant un effectif supérieur à dix salariés l'employeur est assujéti à la participation au financement de la formation. L'employeur peut toujours, en plus des actions imputées sur la participation légale, dispenser des actions telles que la formation sur le terrain.

Pour être imputées sur la participation légale, les actions de formation doivent s'intégrer dans une des catégories suivantes :

- actions d'adaptation et de maintien des compétences ;
- actions de promotion ;
- actions de prévention ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- actions de préformation ;
- actions de préparation à la vie professionnelle ;
- actions de conversion.

De plus, ces actions doivent revêtir la forme de stages, c'est-à-dire de périodes d'études théoriques ou pratiques ayant pour but la formation professionnelle continue et organisées conformément à une progression préalablement établie.

Article 10.4 En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2 décembre 2004 art. 11 BO conventions collectives 2005-2 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.

Conformément à la législation en vigueur, les parties signataires s'engagent à se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Article 10.5 En vigueur étendu

Le congé de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ce congé est destiné à satisfaire des aspirations individuelles sans lien obligatoire dans l'entreprise.

Les actions de formation relevant du congé individuel doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs des objectifs suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- se perfectionner professionnellement ;

- changer d'activité ou de profession ;

- s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

Pour bénéficier du congé de formation, les salariés doivent justifier d'une ancienneté dans la profession d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 6 mois dans l'entreprise. Cette condition n'est pas applicable aux salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi.

Article 10.6

En vigueur étendu

Lorsqu'il s'agit d'un stage continu à temps plein, la durée du congé ne peut excéder 1 an.

Lorsqu'il s'agit d'un stage discontinu ou d'un stage à temps partiel, la durée de ce congé ne peut excéder 1 200 heures coïncidant avec l'horaire de l'entreprise.

Prévoyance

Article 11

En vigueur étendu

Dans un délai de 9 mois à compter de l'application de la présente convention collective, les parties signataires se rencontreront dans le cadre d'une commission paritaire afin d'étudier la mise en place d'un régime de prévoyance.

Dispositions finales

Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, la présente convention collective et ses annexes seront déposées en 5 exemplaires signés des parties, par la fédération française des magasins de bricolage auprès des services compétents du ministre chargé du travail.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, la fédération française des magasins de bricolage demandera son extension à l'ensemble des salariés et employeurs entrant dans son champ d'application, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement entrant dans le champ d'application de la présente convention et de ses annexes, pourront y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires de la présente convention et de ses annexes et faire l'objet d'un dépôt à la diligence de son ou ses auteurs au lieu où auront été déposées la présente convention et ses annexes.

Textes Attachés

Accord du 3 mai 1989 relatif aux travaux de comptage et inventaires

Fédération française des magasins de bricolage.

CFDT ;

CGC.

En vigueur étendu

a) Comptages

Les travaux de comptage réalisés dans le cadre de la préparation des commandes sont effectués par le(s) personnel(s) spécifique(s), notamment ceux des filières vente, caisse et réception.

Sauf exception, ces travaux sont exécutés dans le cadre de l'horaire hebdomadaire normal des salariés.

b) Inventaires :

Les opérations d'inventaires ainsi que leurs préparations sont susceptibles d'être effectuées par l'ensemble du personnel.

Les modifications d'horaire de travail engendrées par ces opérations doivent être réalisées dans le respect des dispositions légales et conventionnelles (cf. notamment article 6, paragraphe 6.5.1).

Si le jour d'inventaire coïncide avec le jour de repos hebdomadaire d'un salarié (autre que le dimanche), il bénéficiera du report de ce jour de repos au plus tard la semaine suivante.

Accord du 4 décembre 1989 relatif à la prévoyance

Fédération française des magasins de bricolage.

CFDT ;

CFE-CGC.

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'article 11 de la convention collective nationale du bricolage, les parties sont convenues de mettre en place un régime de prévoyance qui privilégie clairement la protection des risques les plus graves, c'est-à-dire le risque décès, ou invalidité permanente totale (3e catégorie de la sécurité sociale ou 100 %).

Prestations

En cas de décès ou d'invalidité absolue : versement au salarié ou à ses ayants droit ou, à défaut, toute personne désignée par le salarié, d'un capital égal :

- pour un salarié célibataire : à la rémunération brute (1) qui lui a été versée au cours des 6 mois précédant le décès ou le constat de l'invalidité absolue ;
- pour un salarié marié sans enfant : à la rémunération brute (1) qui lui a été versée au cours des 9 mois précédant le décès ou le constat de l'invalidité absolue ;
- pour un salarié marié avec enfant ou célibataire avec un enfant à charge : à la rémunération brute (1) qui lui a été versée au cours des douze mois précédant le décès ou le constat de l'invalidité absolue.

Répartition des cotisations :

- 50 % employeurs ;
- 50 % salariés.

Date d'effet

Chaque employeur adhérent à la fédération française des magasins de bricolage s'engage à couvrir les risques ci-dessus auprès d'un organisme de son choix. La couverture s'appliquant au plus tard au 1er juillet 1990.

Personnels visés

Employés et agents de maîtrise.

Admission

A l'issue de 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

Mise en place du régime

1° L'entreprise adhérente à la fédération française des magasins de bricolage ne possède pas de régime de prévoyance invalidité-décès pour les employés et agents de maîtrise, à la date de la mise en place du présent accord :

- elle doit mettre en place obligatoirement un régime de prévoyance ayant les mêmes caractéristiques, avec l'assureur ou l'organisme de prévoyance de son choix, après consultation des représentants du personnel.

2° L'entreprise adhérente à la fédération française des magasins de bricolage dispose d'un régime de prévoyance invalidité-décès antérieur à la mise en place du présent accord, stipulant des garanties inférieures par rapport aux dispositions prévues par le présent accord :

- elle doit renégocier son accord pour obtenir des conditions identiques au minimum conventionnel.

3° L'entreprise adhérente à la fédération française des magasins de bricolage possède un régime de prévoyance dont les garanties sont supérieures par rapport aux dispositions prévues par le présent accord :

- elle garde celui-ci.

Dénonciation

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord à l'issue d'une période minimum d'application de 1 an.

La dénonciation suppose un respect d'un délai de préavis de 1 an.

(1) Par rémunération brute, il faut entendre ce qu'aurait perçu le salarié, s'il avait effectivement travaillé.

Annexe : Agents de maîtrise - Convention collective nationale du 30 septembre 1991

[En vigueur étendu](#)

L'annexe suivante fixe les dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise.

Elle complète les dispositions générales prévues dans la présente convention.

Objet.

Article 1

[En vigueur étendu](#)

La présente annexe fixe les dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale et complète les dispositions générales.

Application.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés remplissant au moins l'une des conditions suivantes :

- il s'agit soit de collaborateurs qui assurent, d'une façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de commandement ou de surveillance du personnel en ayant la compétence technique correspondante ;

- soit de collaborateurs qui possèdent une responsabilité de compétence technique, administrative ou commerciale, sans exercer pour autant une responsabilité de commandement.

Période d'essai.

Article 3 En vigueur étendu

Le contrat de travail à durée indéterminée ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de deux mois.

Durant cette période d'essai, les parties peuvent se séparer sans préavis, ni indemnité de dommages et intérêts.

La période d'essai peut être exceptionnellement renouvelée une fois et pour une durée au maximum égale à la période initiale. En cas d'accord, le renouvellement devra faire l'objet d'un écrit entre les deux parties. Le salarié aura la possibilité de refuser ce renouvellement. En cas de rupture durant ce renouvellement, un délai de prévenance réciproque de quinze jours sera observé, sauf cas de faute grave.

Mutations.

Article 4 En vigueur étendu

Lorsqu'un employeur confie à un agent de maîtrise une fonction entraînant un lieu de travail imposant un changement de résidence, il devra, après entretien avec l'intéressé, lui notifier par écrit les conditions dans lesquelles s'effectuera cette mutation. Le salarié disposera d'un délai de 15 jours pour faire parvenir sa réponse écrite.

En cas de changement de résidence acceptée par écrit, les frais justifiés de déménagement, ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille sont remboursés par l'employeur. Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont déterminées de gré à gré et confirmées par écrit.

Lorsque le contrat de travail initial ne prévoit pas de clause de mobilité, dans le cas d'un refus de l'agent de maîtrise, la rupture éventuelle n'est pas considérée comme étant du fait de l'agent de maîtrise, mais de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Durée du travail.

Article 5 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29 juin 1993 étendu par arrêté du 7 décembre 1993 JORF 16 décembre 1993

Etant donné le rôle dévolu aux agents de maîtrise, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Néanmoins, les entreprises s'efforceront d'améliorer la durée effective du temps de travail du personnel d'encadrement.

Les appointements des agents de maîtrise ont un caractère forfaitaire et tiennent compte des dépassements d'horaires liés à la fonction, mention doit en être faite sur le contrat de travail ou son avenant (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

Déplacements professionnels.

Article 6 En vigueur étendu

Les frais de voyage et de séjour professionnels sont à la charge de l'entreprise. Les frais de séjour sont remboursés, soit sur justifications, soit sous forme de versement d'une indemnité forfaitaire.

Complément de salaire en cas de maladie.

Article 7 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29 juin 1993 étendu par arrêté du 7 décembre 1993 JORF 16 décembre 1993

Durant son absence, l'agent de maîtrise percevra, sans délai de carence :

- tout ou partie de la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
- cette différence est versée dans les limites et conditions suivantes, sauf accident du travail.

Ancienneté du salarié	Nombre de jours indemnisés et taux de l'indemnisation
Moins de 2 ans d'ancienneté	Pas d'indemnisation
De 2 ans à 6 ans d'ancienneté inclus	30 jours à 100 % + 30 jours à 90 %
Plus de 6 ans à 11 ans d'ancienneté inclus	40 jours à 100 % + 30 jours à 90 %
Plus de + 11 ans à 15 ans d'ancienneté inclus	60 jours à 100 % + 40 jours à 90 %

Plus de 15 ans à 28 ans d'ancienneté inclus	90 jours à 100 % + 40 jours à 90 %
Plus de 28 ans à 33 ans d'ancienneté inclus	90 jours à 100 % + 70 jours à 70 %
Plus de 33 ans d'ancienneté	90 jours à 100 % + 90 jours à 70 %

Ces indemnités ne pourront amener l'agent de maîtrise à percevoir plus que s'il avait continué à travailler.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident interviennent au cours d'une période de 12 mois consécutifs commençant à courir à partir du premier jour de ces arrêts de travail, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de cette période.

Quand l'intéressé a épuisé son droit à allocation pendant une période de douze mois consécutifs, la reconduction de ce droit, après cette période, ne peut être accordée qu'après 3 mois de reprise effective et consécutive du travail.

Démission : préavis

Article 8

[En vigueur étendu](#)

L'agent de maîtrise qui démissionne est tenu de respecter un préavis dont la durée est de 2 mois.

Le point de départ du préavis se situe à la date de réception de la lettre de démission par l'entreprise.

Licenciement : délai-congé

Article 9

[En vigueur étendu](#)

La durée du délai-congé est, à l'issue de la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou lourde, réglé de la façon suivante pour le personnel agent de maîtrise :

- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 2 mois et 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté supérieure à 6 mois.

Annexe : Cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991

[En vigueur étendu](#)

L'annexe suivante fixe les dispositions particulières applicables aux cadres.

Elle complète les dispositions générales prévues dans la présente convention.

Objet.

Article 1

[En vigueur étendu](#)

La présente annexe fixe les dispositions particulières applicables aux cadres des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale et complète les dispositions générales.

Application.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Sont considérés comme cadres les salariés remplissant au moins deux des trois conditions suivantes :

- exercer effectivement, sous leur responsabilité personnelle, des fonctions de commandement ou de direction sur des employés et (ou) des agents de maîtrise ;
- exercer des fonctions commerciales, administratives, financières, informatiques ou techniques en raison de leurs connaissances acquises ;
- bénéficier d'une autorisation permanente, dans les limites de la compétence qui leur a été reconnue, leur permettant de prendre sous leur responsabilité personnelle des décisions engageant l'entreprise.

Période d'essai.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Le contrat de travail à durée indéterminée ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de 3 mois.

Durant cette période d'essai, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité de dommages et intérêts.

La période d'essai peut être exceptionnellement renouvelée une fois et pour une durée au maximum égale à la période initiale. En cas d'accord, le renouvellement devra faire l'objet d'un écrit entre les deux parties. Le salarié aura la possibilité de refuser ce renouvellement. En cas de rupture durant ce renouvellement, un délai de prévenance réciproque de 1 mois sera observé, sauf cas de faute grave.

Mutations.

Article 4

En vigueur étendu

Lorsqu'un employeur confie à un cadre une fonction entraînant un lieu de travail imposant un changement de résidence, il devra, après entretien avec l'intéressé, lui notifier par écrit les conditions dans lesquelles s'effectuera cette mutation. Le salarié disposera d'un délai de 15 jours pour faire parvenir sa réponse écrite.

En cas de changement de résidence accepté par écrit, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille sont remboursés par l'employeur. Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont déterminées de gré à gré et confirmées par écrit.

Lorsque le contrat de travail initial ne prévoit pas de clause de mobilité, dans le cas d'un refus du cadre, la rupture éventuelle n'est pas considérée comme étant du fait du cadre, mais de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Durée du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29 juin 1993 étendu par arrêté du 7 décembre 1993 JORF 16 décembre 1993

Etant donné le rôle dévolu aux cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Néanmoins, les entreprises s'efforceront d'améliorer la durée effective du temps de travail du personnel d'encadrement.

Les appointements des cadres ont un caractère forfaitaire et tiennent compte des dépassements d'horaires liés à la fonction, mention doit en être faite sur le contrat de travail ou son avenant (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).

Déplacements professionnels.

Article 6

En vigueur étendu

Les frais de voyage et de séjour professionnels sont à la charge de l'entreprise. Les frais de séjour sont remboursés, soit sur justifications, soit sous forme de versement d'une indemnité forfaitaire.

Complément de salaire en cas de maladie.

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29 juin 1993 étendu par arrêté du 7 décembre 1993 JORF 16 décembre 1993

Durant son absence, le cadre percevra, sans délai de carence :

- tout ou partie de la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
- cette différence est versée dans les limites et conditions suivantes, sauf accident du travail :

Ancienneté du salarié	Nombre de jours indemnisés et taux de l'indemnisation
Moins de 2 ans d'ancienneté	Pas d'indemnisation
De 2 ans à 6 ans d'ancienneté inclus	30 jours à 100 % + 30 jours à 90 %
Plus de 6 ans à 11 ans d'ancienneté inclus	40 jours à 100 % + 30 jours à 90 %
Plus de + 11 ans à 15 ans d'ancienneté inclus	60 jours à 100 % + 40 jours à 90 %
Plus de 15 ans à 28 ans d'ancienneté inclus	90 jours à 100 % + 40 jours à 90 %
Plus de 28 ans à 33 ans d'ancienneté inclus	90 jours à 100 % + 70 jours à 70 %
Plus de 33 ans d'ancienneté	90 jours à 100 % + 90 jours à 70 %

Ces indemnités ne pourront amener le cadre à percevoir plus que s'il avait continué à travailler.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident interviennent au cours d'une période de 12 mois consécutifs commençant à courir à partir du premier jour de ces arrêts de travail, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de cette période.

Quand l'intéressé a épuisé son droit à allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la reconduction de ce droit, après cette période, ne peut être accordée qu'après 3 mois de reprise effective et consécutive du travail.

Démission : préavis.

Article 8

En vigueur étendu

Le cadre qui démissionne est tenu de respecter un préavis dont la durée est de 3 mois.

Le point de départ du préavis se situe à la date de réception de la lettre de démission par l'entreprise.

Licenciement : délai-congé

Article 9

En vigueur étendu

La durée du délai-congé est, à l'issue de la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou lourde, réglé de la façon suivante pour le personnel cadre :

- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 3 mois et 6 mois ;
- 3 mois pour une ancienneté supérieure à 6 mois.

Indemnité de licenciement.

Article 10

En vigueur étendu

Pour tous les cadres âgés de 50 ans et plus, l'indemnité prévue dans les clauses générales sera majorée de 50 %.

Indemnité de fin de carrière.

Article 11

En vigueur étendu

L'indemnité prévue dans les clauses générales sera majorée de 50 %.

Rappel de définitions - Convention collective nationale du 30 septembre 1991

En vigueur étendu

La compétence : c'est la mise en oeuvre efficace des connaissances acquises par le salarié durant sa pratique professionnelle.

Les connaissances acquises : elles résultent de la pratique professionnelle, de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 900-1 du code du travail, ou des diplômes. Elles contribuent à la compétence dont elles sont l'un des éléments déterminants.

La pratique professionnelle : c'est l'application habituelle et répétitive d'une manière de faire, d'un usage, d'un procédé, à une fonction similaire.

Famille : plusieurs sous-familles regroupant des références de produits.

Rayon : zone géographique d'un magasin au sein de laquelle sont regroupés, sur gondoles, plusieurs sous-rayons divisés en familles, elles-mêmes divisées en sous-familles puis en références de produits.

Secteur : zone géographique d'un magasin au sein de laquelle se situent plusieurs rayons.

La formation : c'est l'un des critères qui doit être retenu pour le positionnement dans la classification des emplois.

Il sera tenu compte :

- soit de la formation initiale ;
- soit de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 900-1 du code du travail, dispensée par les organismes agréés ;
- soit de la formation interne des entreprises.

Classifications des employés Convention collective nationale du 30 septembre 1991

EMPLOYES

En vigueur étendu

Modifié par accord du 2 janvier 2003 art. 3 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2003-7 étendu par arrêté du 3 octobre 2003 JORF 14 octobre 2003.
Niveau 1

Définition générale :

Les emplois classés dans ce niveau n'exigent aucune formation particulière. Ils ne nécessitent qu'une mise au courant rapide et se concrétisent par des tâches d'exécution, le plus souvent à caractère répétitif.

Leur dénomination résulte de leur activité dominante. A ce niveau n'existe qu'un seul degré : le degré B.

Niveau 2

Définition générale :

Les emplois classés dans ce niveau se caractérisent par des tâches qui, en plus de celles courantes de simple exécution, nécessitent la connaissance et l'application de procédures ainsi que la prise d'initiatives pour leur mise en oeuvre.

La connaissance requise s'acquiert essentiellement par la pratique professionnelle.

Trois degrés existent. Ils correspondent à la plus ou moins grande maîtrise des procédures et à la capacité de prendre les initiatives appropriées.

1er degré :

Le 1er degré correspond à la période allant de l'apprentissage des procédures jusqu'à leur bonne connaissance.

2e degré :

Ayant acquis de la pratique professionnelle, l'employé accède au 2e degré, qui est celui de la qualification.

Les tâches sont les mêmes qu'au 1er degré.

3e degré :

Les employés qui maîtrisent parfaitement les procédures à mettre en oeuvre et qui démontrent dans leur activité habituelle qu'ils savent prendre les initiatives appropriées aux situations accèdent au 3e degré.

Ces employés peuvent se voir confier également des tâches d'information ou de mise au courant des nouveaux ou de coordination simple.

Niveau 3

Définition générale :

Les emplois classés dans ce niveau se caractérisent par leur spécialité.

Leurs titulaires possèdent une technicité acquise par une formation professionnelle préalable à leur embauchage ou dans le cadre de l'entreprise.

La progression dans ce niveau résulte de la prise en charge de responsabilités de gestion ou techniques.

1er degré :

Les emplois de 1er degré sont techniques. Leur dénomination est celle de la spécialité exercée par le titulaire.

2e degré :

En plus de la parfaite maîtrise de la technicité professionnelle, les employés classés dans ce degré ont une responsabilité de gestion ou technique. Ils mettent en oeuvre les moyens destinés à permettre la réalisation des objectifs et peuvent coordonner le travail d'employés du niveau 1 ou 2.

Filière vente.

En vigueur étendu

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	B	Vendeur(euse) 1 ^{er} échelon (120)	Employé(e) ayant moins de 1 an de pratique professionnelle à ce poste, qui effectue sa formation au contact du personnel de vente expérimenté et de la clientèle. Il (elle) assure la mise en rayon des marchandises ainsi que tous travaux s'y rapportant. Peut être amené(e) occasionnellement à

			assister une caissière.
2	C	Vendeur(euse) 2 ^e échelon (140)	Employé(e) qui, tout en assumant les tâches du (de la) vendeur(euse) 1 ^{er} échelon, a acquis à travers sa pratique professionnelle la compétence nécessaire pour présenter et mettre en oeuvre les produits qu'il (qu'elle) vend dans le rayon auquel il (elle) est affecté(e)
2	E	Vendeur(euse) à la découpe (bois, verre, etc.) (160)	Employé(e) chargé(e) de la découpe de bois, de verre ou de tout autre matériau. Il (elle) est responsable du matériel qui lui est confié au même titre que des marchandises. Il (elle) assure le réapprovisionnement, le marquage, le comptage et l'ensemble de la vente de son rayon et doit posséder un sens commercial lui permettant de rendre un service efficace à la clientèle du rayon.
2	E	Vendeur(euse) qualifié(e) (160)	Vendeur(euse) qui a acquis une bonne connaissance des produits de son rayon et une bonne compétence à la vente, ce qui lui permet de répondre aux besoins de la clientèle. Il (elle) participe aux tâches relatives à l'approvisionnement. En outre, il (elle) contribue à la formation générale des vendeurs(euses) 1 ^{er} et 2 ^e échelon de son rayon. Il (elle) peut être titulaire ou non d'un CAP de vente.
3	F	Vendeur(euse) à la découpe qualifié(e) (190)	Employé(e) ayant 2 années de pratique professionnelle au poste de vendeur(euse) à la découpe et ayant acquis de par sa compétence professionnelle une parfaite maîtrise de son poste, notamment en réduisant les pertes (chutes de bois, de verre, etc.).
3	F	Vendeur(euse) technique (190)	Vendeur(euse) qualifié(e) qui, outre l'excellente connaissance technique des produits dont il (elle) a la charge dans son secteur, a acquis la compétence commerciale le (la) rendant apte à répondre aux préoccupations exprimées par la clientèle. Il (elle) contribue en outre à la formation technique des vendeurs sur les fonctions afférentes à la vente.
3	G	Gestionnaire de rayon (200)	Possède dans son secteur l'ensemble des connaissances nécessaires à la vente des produits dont il (elle) a la charge. Il (elle) utilise les outils de gestion de l'entreprise en appliquant les directives de sa hiérarchie. Il (elle) assure notamment l'accueil et le service de la clientèle, la surveillance permanente du stock.

Filière caisse.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 15 juin 1988 étendu par arrêté du 13 mars 1992 JORF 26 mars 1992

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	B	Caissier(ère) réassortisseur(euse) 1 ^{er} échelon (120)	Employé(e) qui débute sur une caisse enregistreuse. Il (elle) s'initie aux procédures relatives à son poste. Il (elle) peut être appelé(e) à participer à l'étiquetage, au remplissage et à la maintenance des rayons. Durée à ce poste : maximum 1 an.
2	C	Caissier(ère) réassortisseur(euse) 2 ^e échelon (140)	Effectue les encaissements des ventes en se servant des caisses enregistreuses. A acquis une bonne dextérité. Applique les procédures de caisse. Il (elle) peut être appelé(e) à participer à l'étiquetage, au remplissage et à la maintenance des rayons.
2	E	Caissier(ère) réassortisseur(euse) 3 ^e échelon (160)	Outre les fonctions effectuées par la caissière 2 ^e échelon, employé(e) qui, par ces qualités commerciales et relationnelles, assure dans certains magasins l'accueil et l'information, participe à la formation des caissières 1 ^{er} échelon.
3	F	Caissier(ère) général(e) 1 ^{er} échelon (190)	Employé(e) chargé(e) de la tenue de la caisse centrale du magasin, de la comptabilité de la caisse et du contrôle des valeurs encaissées. Il (elle) contrôle les fiches de versements à la caisse centrale et vérifie les fonds de caisse. Il (elle) établit le planning des caissiers(ères). Il (elle) est responsable d'une batterie de caisses inférieure à 5 ; il (elle) peut être amené(e) à tenir une caisse et dans certains magasins à assurer l'accueil et l'information.
3	G	Caissier(ère) général(e) 2 ^e échelon (200)	Employé(e) qui, tout en assumant les tâches du caissier(ère) général(e) 1 ^{er} échelon, est responsable d'une batterie permanente minimum de 5 caisses.

Filière réception - transport.

En vigueur étendu

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	A	Agent d'exploitation 1 ^{er} échelon (110)	

			Employé(e) qui exécute, en application des consignes de son responsable, des travaux simples, notamment de manutention, ne nécessitant aucune connaissance particulière.
1	B	Agent d'exploitation 2 ^e échelon (120)	Employé(e) chargé(e) d'aider aux travaux de réception et de manutention en utilisant les matériels mis à sa disposition. Il (elle) peut être chargé(e) de placer les étiquettes portant références, prix ou autres, suivant les directives bien précises de son responsable. Il (elle) peut être amené(e) à effectuer des travaux annexes sur la surface de vente.
2	C	Cariste d'entrepôt (140)	Employé(e) chargé(e) de procéder, dans un entrepôt, aux opérations de rangement, stockage et déstockage en utilisant, notamment, conformément à la réglementation en la matière, un chariot automoteur de manutention à conducteur porté. Il (elle) procède à l'entretien et aux vérifications nécessaires de son engin, à faire avant, pendant et après l'utilisation, selon les prescriptions du constructeur.
2	C	Chauffeur VL (140)	Employé(e) affecté(e) à la conduite d'un véhicule de PTAC inférieur à 3,5 tonnes. Il (elle) est responsable des marchandises transportées, de la conformité des livraisons, des encaissements et des reprises éventuels, de l'entretien courant de son véhicule. Il (elle) aide au chargement et déchargement des marchandises. Il (elle) peut être amené(e) à transporter des personnes dans les limites des possibilités du véhicule et en fonction de la catégorie de son permis de conduire.
2	D	Réceptionnaire 1 ^{er} échelon (150)	Employé(e) responsable de l'ensemble des réceptions et de leur contrôle quantitatif et qualitatif, en application des procédures mises en place dans l'établissement.
2	D	Chauffeur-livreur PL 1 ^{er} échelon (150)	Affecté(e) à la conduite d'un véhicule porteur de PTAC supérieur à 3,5 tonnes et ne dépassant pas 19 tonnes ou de tout autre véhicule nécessitant la possession du permis C (véhicule ensemble articulé de PTAC ne dépassant pas 12,5 tonnes). Il (elle) est responsable des marchandises transportées, de la conformité des livraisons, des encaissements et des reprises éventuels et de l'entretien courant de son véhicule. Il (elle) aide au chargement et au déchargement.
2	E	Chauffeur-livreur PL 2 ^e échelon (160)	Employé(e) qui, tout en assumant les mêmes tâches que le chauffeur-livreur PL 1 ^{er} échelon, est affecté(e) à la conduite d'un véhicule porteur supérieur à 19 tonnes ou à un ensemble articulé de plus de 12,5 tonnes nécessitant la possession du permis C 1. Il (elle) aide au chargement et au déchargement des marchandises.
2	E	Réceptionnaire 2 ^e échelon (160)	Employé(e) qui, tout en assumant les fonctions du réceptionnaire 1 ^{er} échelon, est responsable de la circulation des marchandises et éventuellement du stockage. Il (elle) sera, en outre, capable de traiter les litiges relatifs aux livraisons fournisseurs.
3	G	Réceptionnaire principal(e) (200)	Employé(e) qui, tout en assumant les fonctions du réceptionnaire 2 ^e échelon, assure la répartition des tâches dans le service, ventile les documents. Il (elle) tiendra à jour les différents documents permettant de suivre l'évolution de l'activité du service.

Filière comptabilité.

En vigueur étendu

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	A	Employé(e) aux écritures (110)	Employé(e) capable d'effectuer des travaux d'écriture, de chiffrage ou d'autres travaux analogues simples.
2	C	Aide-comptable 1 ^{er} échelon (140)	Employé(e) capable de tenir les documents comptables suivant les directives de l'employeur ou du comptable.
2	E	Aide-comptable 2 ^e échelon (160)	Employé(e) possédant des connaissances nécessaires pour tenir ou contrôler les livres légaux et journaux auxiliaires de la comptabilité générale. Traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile, pour en déduire les prix de revient, balance, statistiques et prévisions. Justifie le solde de ses comptes.
3	F	Comptable 1 ^{er} échelon (190)	Employé(e) ayant des notions comptables suffisantes pour lui permettre de tenir les journaux auxiliaires avec ou sans ventilation, de poser et d'ajuster des balances de vérification ou faire tous travaux analogues, de tenir, arrêter et surveiller les comptes tels que clients, fournisseurs, banques, CCP et stocks.
3	F	Caissier(ère) comptable (190)	Employé(e) capable de poser et de vérifier les opérations de caisse, les paiements et toutes opérations de caisse, de tenir les registres de la comptabilité correspondante. Doit posséder les connaissances du comptable 1 ^{er} échelon dans les établissements de petite et moyenne importance, tient à la fois la comptabilité et la caisse.

3	G	Comptable 2 ^e échelon (200)	Doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir des livres légaux et auxiliaires à la comptabilité générale et analytique et être capable de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.
---	---	--	--

Filière informatique.

En vigueur étendu

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
2	C	Employé(e) sur écran 1 ^{er} échelon, opérateur(trice) de saisie 1 ^{er} échelon (140)	Employé(e) possédant les connaissances professionnelles de saisie de données et capable d'assurer la transcription ou la vérification, sous forme codée, de renseignements sur un matériel défini.
2	D	Employé(e) sur écran 2 ^e échelon, opérateur(trice) de saisie 2 ^e échelon (150)	Employé(e) exécutant les mêmes opérations que l'employé(e) 1 ^{er} échelon sur différents matériels de saisie avec une très grande vitesse d'exécution.
2	E	Opérateur(trice) aide-pupitre (160)	Employé(e) capable d'assurer seul le fonctionnement d'un petit ordinateur à partir des dossiers d'exploitation ou de manipuler différentes unités périphériques.
3	F	Opérateur(trice) pupitre 1 ^{er} échelon (190)	Employé(e) chargé(e) du contrôle du fonctionnement d'un ensemble électronique, il (elle) exerce la surveillance du pupitre. Il (elle) possède une connaissance suffisante du système d'exploitation pour parer aux arrêts de programme.
3	G	Opérateur(trice) pupitre 2 ^e échelon (200)	Employé(e) assurant la conduite d'un ordinateur et de ses unités périphériques en coordonnant les actions de plusieurs opérateurs(trices) aides-pupitres.

Filière administration - accueil

En vigueur étendu

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	B	Employé(e) d'accueil, hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon (120)	Employé(e) chargé(e) de recevoir, faire attendre, diriger les visiteurs. Peut assurer la liaison entre les différents services, faire les courses à l'intérieur de l'établissement. Il (elle) distribue le courrier. Peut effectuer éventuellement quelques petits travaux administratifs simples ne nécessitant pas de connaissances particulières.
1	B	Archiviste (120)	Classe selon les instructions les documents qui lui sont remis par les divers responsables des services. Il (elle) tient le répertoire de ces archives, est capable de retrouver rapidement les documents archivés.
1	B	Employé(e) de bureau (120)	Capable d'effectuer des travaux d'écriture et de classement, peut être occasionnellement appelé(e) en renfort de caisse.
2	C	Employé(e) d'accueil, hôtesse d'accueil 2 ^e échelon (140)	Employé(e) chargé(e) d'accueillir la clientèle dans le magasin, de la guider, de traiter les réclamations simples, en appliquant les procédures internes.
2	C	Employé(e) adminis-tratif(tive) 1 ^{er} échelon (140).	Employé(e) capable d'effectuer en se conformant aux instructions reçues divers travaux d'ordre administratif (notamment dépouillement et enregistrement de documents, y compris sur écran, constitution et tenue des dossiers, tenue de livres et de dossiers administratifs simples).
2	D	Secrétaire dactylo (150)	Employée possédant un CAP ou une pratique professionnelle de dactylo équivalente. Doit fournir un travail de bonne présentation sans faute. Assure des travaux de secrétariat et divers travaux de bureau.
2	E	Employé(e) d'accueil, hôtesse d'accueil 3 ^e échelon (160)	Employé(e) répondant à la définition de l'hôtesse d'accueil 2 ^e échelon devant posséder des qualités personnelles telles que discrétion, facilité d'expression, bonne présentation. A une connaissance suffisante des services et des personnes pour recevoir, renseigner, diriger les visiteurs, noter et transmettre leurs observations ou messages. Peut être amené(e) à prendre la responsabilité de l'ensemble des caisses.
2	E	Employé(e) adminis-tratif(tive) 2 ^e échelon (160)	Capable d'exercer sous la direction d'un responsable certaines fonctions administratives comportant initiative et responsabilité. Doit appliquer les procédures du service, en particulier dans les domaines suivants : commercial, technique, social, comptable et fiscal. Possède une pratique professionnelle lui permettant d'assurer la bonne exécution des tâches confiées.
2	E	Secrétaire sténodactylo 1 ^{er} échelon (160)	Possède son CAP de sténodactylo ou une aptitude équivalente. Est capable de retranscrire sans faute et avec une bonne présentation les

			courriers qui lui sont dictés. Est en outre capable de rédiger des correspondances simples à partir de directives particulières, ou en utilisant des modèles usuels. Est également chargée du classement.
3	F	Secrétaire sténodactylo 2 ^e échelon (190)	Collabore directement avec l'employeur ou, dans de grandes entreprises, avec le responsable d'un service. Connaît parfaitement le fonctionnement des différents services de l'entreprise ou celui de son service, elle effectue des travaux de bureau. Lors de l'absence de son responsable, est capable de prendre des initiatives dans le cadre de ses fonctions.
3	G	Employé(e) adminis-tratif(tive) principal(e) (200)	Employé(e) qui possède les compétences professionnelles des employé(e)s administratifs(tives) 2 ^e échelon, il (elle) répartit les tâches du ou des services administratifs et s'assure de leur bonne exécution.

Filière services généraux.

En vigueur étendu

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
1	A	Employé(e) de nettoyage (110)	Employé(e) exécutant les travaux d'entretien courant des bureaux et magasins (lavage des sols et vitres, époussetage, nettoyage des meubles, des présentoirs, etc.). Peut être appelé(e) à procéder à l'entretien des abords (pelouses, aires, etc.)
1	A	Gardien-veilleur de nuit (110)	Employé chargé de la garde des établissements de nuit, avec rondes. Peut faire partie d'une équipe travaillant par postes alternés (jour et nuit). Se conforme aux consignes reçues de sa direction et les applique en cas d'incident.
1	B	Surveillant(e) de magasin (120)	Agent chargé de détecter la démarque inconnue. Contrôle les sorties de marchandises et matériels suivant les pièces justificatives légalisant leur légitimation. Il (elle) signale à la direction toutes anomalies, il (elle) suit les directives de celle-ci et assure, le cas échéant, la liaison avec les services de police ou de gendarmerie.
1	B	Standardiste 1 ^{er} échelon (120)	Employé(e) chargé(e) de recevoir et établir des communications téléphoniques. La fréquence moyenne d'échanges téléphoniques lui permet l'accomplissement des travaux annexes tels que dactylographie, classement, écritures diverses, télex, etc., selon l'organisation de l'établissement.
1	B	Pancartiste 1 ^{er} échelon (120)	Est chargé de la réalisation des étiquettes, affiches, panneaux publicitaires ou de signalisation.
2	C	Standardiste 2 ^e échelon (140)	Opérateur(trice) occupé(e) en permanence, seul(e) ou en équipe, à donner ou recevoir des communications téléphoniques. Est capable de tenir la comptabilité de ses communications.
2	C	Employé(e) d'entretien (140).	Employé(e) capable d'exécuter des travaux d'entretien et d'aménagement courant des installations, sur les directives de sa hiérarchie et ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste.
2	D	Pancartiste lettré(e) 2 ^e échelon (150)	Suit les mêmes directives que le (la) pancartiste lettré(e) 1 ^{er} échelon. Peut être amené(e) à créer des motifs à la demande de sa direction. Peut guider professionnellement plusieurs pancartistes lettrés de magasins différents.
2	D	Employé(e) SAV 1 ^{er} échelon (150)	Employé(e) capable de diagnostiquer les causes d'une panne et de réparer les appareils en vente dans l'établissement. En outre, il (elle) peut être amené(e) à effectuer la vente de pièces détachées et remplir les formalités de location de matériel dont il (elle) assure la maintenance. Il (elle) peut être titulaire d'un permis VL.
3	F	Employé(e) SAV 2 ^e échelon (190)	Employé(e) ayant les capacités professionnelles pour coordonner l'activité du service après vente (facturation, location, tenue de stocks) en se conformant aux procédures définies par la hiérarchie.

Tableau récapitulatif du personnel " Annexe Employés " - Ventilation par services.

En vigueur étendu

NIVEAU	COEF.	DEGRÉ	VENTE	CAISSE	RÉCEPTION, transport	ADMINISTRATIF, accueil	SERVICES généraux	COMPTABILITÉ	INFORMATIQUE
1	110	A			Agent d'exploitation (1 ^{er} échelon)		Employé de nettoyage, gardien veilleur de nuit	Employé aux écritures	
	120	B							

			Vendeur (1 ^{er} échelon)	Caissière réassortisseuse (1 ^{er} échelon)	Agent d'exploitation (2 ^e échelon)	Employé hôteesse d'accueil (1 ^{er} échelon), archiviste, employée de bureau	Standardiste (1 ^{er} échelon) Pancartiste (1 ^{er} échelon) Surveillant de magasin		
2	140	C	Vendeur (2 ^e échelon)	Caissière réassortisseuse (2 ^e échelon)	Chauffeur-livreur VL, cariste d'entrepôt	Employé hôteesse d'accueil (2 ^e échelon) Employé administratif (1 ^{er} échelon)	Standardiste (2 ^e échelon). Employé d'entretien	Aide-comptable (1 ^{er} échelon)	Opérateur de saisie (1 ^{er} échelon) Employé sur écran (1 ^{er} échelon)
	150	D			Réceptionnaire (1 ^{er} échelon) Chauffeur-livreur PL (1 ^{er} échelon)	Secrétaire dactylo	Pancartiste lettré (2 ^e échelon). Employé SAV (1 ^{er} échelon)		Opérateur de saisie (2 ^e échelon) Employé sur écran (2 ^e échelon)
	160	E	Vendeur qualifié Vendeur découpe	Caissière réassortisseuse (3 ^e échelon)	Réceptionnaire (2 ^e échelon) Chauffeur-livreur PL (2 ^e échelon)	Secrétaire sténodactylo (1 ^{er} échelon) Employé hôteesse d'accueil (3 ^e échelon) Employé administratif (2 ^e échelon)		Aide-comptable (2 ^e échelon)	Opérateur aide-pupitreur
3	190	F	Vendeur technique Vendeur découpe qualifié	Caissier général (1 ^{er} échelon)		Secrétaire sténodactylo (2 ^e échelon)	Employé SAV (2 ^e échelon)	Comptable (1 ^{er} échelon) Caissier comptable	Opérateur pupitreur (1 ^{er} échelon)
	200	G	Gestion de rayon	Caissier général (2 ^e échelon)	Réceptionnaire principal	Employé administratif principal		Comptable (2 ^e échelon)	Opérateur pupitreur (2 ^e échelon)

AGENT DE MAITRISE

Filière informatique

En vigueur étendu

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
4	H	Programmeur(euse) (220).	A partir d'un dossier d'analyse, assure l'écriture, la mise au point et la maintenance du programme qui lui est confié. Travaille en liaison avec l'analyste programmeur(euse), le service exploitation ordinateur et, si cela est, avec le (la) programmeur(euse) système.
4	I	Programmeur(euse) système (250).	Technicien(ne) qui ajoute aux fonctions de programmeur(euse) une fonction de conseiller, auprès des programmeur(euse)s et analystes programmeur(euse)s pour tout ce qui concerne le système d'exploitation. Il (elle) assure la mise à jour et la maintenance du système d'exploitation. Il (elle) écrit les sous-programmes standard permettant d'aider ou de simplifier la programmation ou l'exploitation.
4	J	Analyste programmeur (euse) (280).	Technicien(ne) qui, en plus des tests d'aptitude à la programmation, a subi les tests d'aptitude à l'analyse. Chargé(e) d'effectuer les analyses détaillées concernant des problèmes dont les concepts sont définis. Il (elle) assure également les travaux de programmation qui lui sont confiés. A ce titre, il (elle) doit connaître parfaitement les langages de programmation utilisés par la société. Il est nécessaire qu'il (qu'elle) ait une bonne connaissance de l'ordinateur. Il (elle) peut exercer une autorité fonctionnelle sur les programmeur(euse)s.
4	H	Chef de secteur 1 ^{er} échelon (220).	Est responsable de la gestion, de l'organisation et de l'approvisionnement du secteur dont il (elle) a la charge, suivant les critères de la société qui l'emploie. Il (elle) peut, dans le cadre de directives précises, être amené(e) à effectuer des achats complémentaires.
			Il (elle) anime et coordonne l'activité des gestionnaires de rayons et des autres employés de son secteur, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Il (elle) est capable d'aider sur la surface de vente la direction du magasin ou son employeur suivant le cas. Il (elle) peut être un gestionnaire de rayons qui a acquis une grande expérience dans sa fonction antérieure. Il (elle) peut être amené(e) à participer au recrutement.
4	I	Chef de secteur 2 ^e échelon (250).	Chef de secteur ayant les mêmes fonctions que le 1 ^{er} échelon. Il (elle) a acquis une parfaite connaissance des réalités commerciales, économiques et humaines de plusieurs secteurs.
4	J	Adjoint(e) au responsable de magasin (280).	Agent de maîtrise ayant des connaissances de tout ce qui concourt à la gestion des secteurs du magasin dont il (elle) a la charge. Il (elle) en assume la bonne marche conformément aux

			directives de la direction.
4	J	Adjoint(e) commercial(e) (280).	Technicien(ne) hautement qualifié(e) assurant les opérations commerciales d'achats qui lui sont déléguées par son supérieur hiérarchique. Il (elle) est responsable de la mise en place de la gamme de produits, des contacts suivis avec les fournisseurs et avec les points de vente. Il (elle) doit avoir une parfaite connaissance des produits vendus dans le ou les secteurs qui lui sont confiés dans la société. Peut avoir un ou plusieurs employés sous sa responsabilité.
4	I	Secrétaire de direction (250).	Collabore directement avec la direction générale des services centraux, connaît parfaitement le fonctionnement des différents services de l'entreprise.
4	J	Adjoint(e) adminis-tratif(tive) (280).	Agent administratif apte à diriger un secteur administratif sous la responsabilité d'un cadre ou de son employeur.
4	I	Comptable 3 ^e échelon (250).	Technicien(ne) capable de tenir la comptabilité d'une ou plusieurs unités sans le concours permanent, en cours d'exercice, d'un expert-comptable ou d'un organisme fiduciaire. Il (elle) peut également diriger une section de la comptabilité et coordonner les travaux du personnel comptable placé sous ses ordres.
4	H	Chef de réception (220).	Agent de maîtrise responsable des agents d'exploitation, des réceptionnaires et des chauffeurs. Il (elle) est chargé(e) de l'organisation de l'exécution des divers travaux de son secteur (réception qualitative et quantitative de la marchandise, stockage, circulation). Il (elle) est responsable de l'utilisation rationnelle des véhicules automobiles, des engins de manutention mis à sa disposition, ainsi que de l'organisation du travail du personnel placé sous ses ordres.
4	H	Chef d'entretien (220).	Agent de maîtrise responsable du personnel d'entretien ou d'intervention mis à sa disposition. Prépare les visites périodiques d'entretien ou de sécurité. Veille au respect des consignes de sécurité pour lesquelles il a reçu une formation spécifique. Peut être spécialisé dans certaines parties de l'entretien (garage, service électrique, service intervention, etc.).
4	J	Chef de magasin (280).	Agent de maîtrise qui anime et coordonne l'activité des employés à la vente dans un magasin indépendant. Il (elle) participe à leur formation et il (elle) peut être amené(e) à participer au recrutement. Sous les ordres et le contrôle du chef d'entreprise, il (elle) applique la politique en matière de réassortiment définie par sa hiérarchie. Il (elle) applique et veille à la bonne application des consignes générales et particulières définies par sa hiérarchie.

Tableau récapitulatif du personnel " Annexe Maîtrise " - Ventilation par services.

En vigueur étendu

NIVEAU	COEFFICIENT	DEGRÉ	VENTE	ADMINISTRATIF, accueil	RECEPTION, transport	SERVICES généraux	COMPTABILITÉ	INFORMATIQUE
4	220	H	Chef de secteur (1 ^{er} échelon)		Chef de réception	Chef d'entretien		Programmeur
	250	I	Chef de secteur (2 ^e échelon)	Secrétaire de direction			Comptable (3 ^e échelon)	Programmeur système
	280	J	Adjoint au responsable de magasin Adjoint commercial Chef de magasin	Adjoint administratif				Analyste programmeur

CADRES

En vigueur étendu

NIVEAU	DEGRÉ	INTITULÉ DU POSTE	DÉFINITION DU POSTE
5	K	Cadre débutant(e) stagiaire (320).	Cadre nouvellement embauché(e) ou promu(e), qui va parfaire sa formation en prenant progressivement en charge les différents aspects de la fonction sur une durée de 1 an.
5	L	Responsable de service (400).	

			Cadre commercial(e), administratif(ve), informaticien(ne) ou technique possédant une expérience professionnelle et une autorité de compétence. Il (elle) peut avoir la charge, par délégation permanente de l'employeur, de diriger, coordonner et contrôler, sous sa responsabilité, le travail d'un certain nombre de différents niveaux placés sous son autorité.
5	L	Chef d'exploitation informatique (400).	Chef de service responsable de la meilleure utilisation des moyens informatiques mis à sa disposition en vue des travaux à traiter.
5	M	Chef de projet informatique (500).	En liaison avec les services utilisateurs, il (elle) participe à la conception et supervise la réalisation d'une application informatique plus ou moins complexe nommée projet. Il (elle) encadre les équipes d'analystes et de programmeur(euse)s associés(ées) au projet. Il (elle) est responsable du planning et du budget.
5	M	Chef de groupe acheteur (euse) (500).	Cadre chargé(e) de constituer la collection des articles d'un ou plusieurs rayons. Il (elle) doit parfaitement connaître le marché afin de négocier les meilleures conditions d'achats avec les fournisseurs. Il (elle) peut être amené(e) à décider des actions promotionnelles à mettre en place au niveau des rayons.
		Directeur(trice) de magasin.	Cadre expérimenté(e) responsable de la réalisation des objectifs commerciaux budgétaires définis pour son magasin. Il (elle) est également responsable du matériel des locaux, des valeurs et des marchandises qui lui ont été confiés. Il (elle) dirige, coordonne, contrôle le personnel placé sous son autorité. Il (elle) doit veiller à la sécurité dans son magasin. Ce poste se divise en deux échelons :
5	L	Directeur(trice) de magasin 1 ^{er} échelon (400).	- 1 ^{er} échelon : le personnel placé sous ses ordres est constitué d'employés et d'agents de maîtrise.
5	M	Directeur(trice) de magasin 2 ^e échelon (500).	- 2 ^e échelon : le personnel placé sous ses ordres est constitué d'employés, d'agents de maîtrise et éventuellement de cadres.
5	N	Directeur(trice) régional(e) (600).	Cadre de haut niveau ayant la responsabilité commerciale, économique et humaine de plusieurs magasins, dans un secteur géographique déterminé.
5	N	Cadre de direction (600).	Cadre qui dispose de larges initiatives et responsabilités exigeant : soit une valeur technique élevée, soit la nécessité de coordonner un ensemble d'activités différentes. Il (elle) prend sous sa responsabilité personnelle, et dans la limite de la compétence qui lui a été reconnue, des décisions engageant l'entreprise.

Tableau récapitulatif du personnel " Annexe Cadres " - Ventilation par services.

En vigueur étendu

NIVEAU	COEFFICIENT	DEGRÉ	COMMERCIAL	INFORMATIQUE	ADMINISTRATIF et technique	ACHATS
5	320	H	Cadre débutant stagiaire			
	400	I	Responsable de service, Directeur de magasin (1 ^{er} échelon)	Responsable de service, Chef d'exploitation informatique	Responsable de service	Responsable de service
	500	M	Directeur de magasin (2 ^e échelon)	Chef de projet informatique		Chef de groupe acheteur
	600	N	Directeur régional.- Cadre de direction			

Rémunérations applicables aux cadres - Convention collective nationale du 30 septembre 1991)

Rémunération annuelle brute minimale conventionnelle applicable aux cadres

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2 janvier 2003 art. 2 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2003-7 étendu par arrêté du 3 octobre 2003 JORF 14 octobre 2003.

La rémunération annuelle brute minimale conventionnelle comprend l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements des frais et des heures supplémentaires payées.

Cette rémunération annuelle brute minimale conventionnelle s'applique aux salariés présents à l'effectif le 31 décembre de l'année considérée et ayant une ancienneté d'au moins six mois consécutifs dans l'entreprise. En cas d'arrivée en cours d'année, cette rémunération est réduite pro rata temporis et sous réserve des conditions précitées.

Cette rémunération annuelle brute minimale conventionnelle correspond :

- si le forfait de cadre est établi en heures, à 1 600 heures ;

- si le forfait est établi en jours, à 215 jours par an ;

- en dehors de dispositions contractuelles relatives à une clause de forfait : à la durée légale du travail.

Elle sera réduite proportionnellement pour les durées hebdomadaires ou annuelles inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Au 31 décembre de chaque année et sous réserve des conditions précitées, un complément de salaire sera versé lorsqu'un salarié n'aura pas perçu le minimum annuel conventionnel.

Garantie brute mensuelle applicable.

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2 janvier 2003 art. 2 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2003-7 étendu par arrêté du 3 octobre 2003 JORF 14 octobre 2003.

Une garantie mensuelle s'applique à tous les salariés effectuant un travail sur la base de la durée légale, hebdomadaire ou annuelle du travail, sans conditions d'ancienneté.

Pour les salariés effectuant une durée de travail hebdomadaire inférieure, cette garantie brute mensuelle sera réduite proportionnellement à la durée effective du travail.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, cette garantie est réduite pro rata temporis.

Cette garantie brute mensuelle ne sera pas inférieure à 8 % de la rémunération annuelle brute minimale conventionnelle.

Accord du 29 juin 1993 relatif au temps partiel

Fédération française des magasins de bricolage.

CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties considèrent que le travail à temps partiel est un moyen pour les entreprises de la distribution du bricolage de répondre à une nécessité économique, pour faire face à des flux de clientèle irréguliers dans la journée, la semaine, le mois, ou l'année, ainsi qu'à une demande de salariés qui ne souhaitent pas travailler à temps complet.

Le présent accord, intervenu dans le cadre des dispositions légales en vigueur, fait partie intégrante de la convention collective. Il complète cette dernière et ne se substitue aux dispositions antérieurement conclues sur le temps partiel que dans la seule mesure où certaines de ces dispositions anciennes lui seraient devenues contraires.

Les parties conviennent que les entreprises auront toute faculté pour négocier, à leur niveau, les adaptations du présent accord, qui leur sembleront à la fois nécessaires et conformes à l'esprit qui a prévalu à son élaboration.

Les parties signataires souhaitent enfin que, dans le prolongement du présent accord, les entreprises expérimentent, après consultation du comité d'entreprise, de nouvelles formes d'organisation du travail qui peuvent être de nature à permettre à la fois aux salariés de mieux gérer leur temps, qualitativement et quantitativement, et aux entreprises de mieux répondre aux attentes de leurs clients.

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront au plus tard dans le courant de la deuxième année d'application du présent accord afin d'observer l'opportunité de toute adaptation rendue nécessaire notamment par la pratique de l'accord ou par de nouvelles dispositions légales qui pourraient avoir le même objet.

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage de 1985.

Garanties individuelles

Article 2

En vigueur étendu

1. Horaire de base : l'horaire de base des contrats conclus à temps partiel ne peut être inférieur à 22 heures hebdomadaires ou 95 h 33 par mois. Cette disposition est applicable au plus tard le premier jour du sixième mois (douzième pour les établissements de moins de 20 salariés) suivant la publication de l'arrêté d'extension

du présent texte au Journal officiel.

a) Cette disposition s'applique aux contrats en cours ; mais, pour tenir compte de la prévisibilité nécessaire à la hiérarchie pour l'organisation du travail des équipes, il est expressément convenu que les personnes ne pourront plus demander le bénéfice de cette disposition passé un délai de 6 mois après son entrée en vigueur.

b) Cette disposition s'appliquera également aux futurs salariés de la profession, à moins qu'ils n'y renoncent explicitement et par écrit. Dans ce cas, les intéressés ne pourront plus demander le bénéfice de cet horaire minimum passé un délai de 6 mois suivant leur entrée dans l'entreprise.

c) Cependant, cette disposition ne s'applique pas aux salariés qui ont recherché, dans leur emploi auprès de nos entreprises, les moyens de financer leurs études et qui, ainsi :

- au moment de l'entrée en vigueur de cette clause, ne relèvent pas à titre principal du régime général de la sécurité sociale ;

ou

- au moment de la conclusion de leur contrat de travail, auront déclaré ne pas souhaiter bénéficier de cet horaire minimum, du fait qu'ils poursuivent des études scolaires ou universitaires.

d) Information des salariés : afin d'assurer une connaissance suffisante des présentes dispositions auprès de tous les intéressés, les entreprises rechercheront les mesures les plus appropriées, parmi lesquelles on trouvera au minimum l'affichage du présent accord dans chaque établissement.

2. Détermination du repos hebdomadaire et des horaires de travail :

a) Repos hebdomadaire : tout salarié à temps partiel bénéficie de 2 jours de repos fixes, précisés dans le contrat de travail, dont la modification ne peut survenir qu'après accord exprès de l'intéressé. Ce repos est réparti soit sous la forme de 2 journées entières, soit sous la forme d'une journée et de 2 demi-journées (1).

b) Horaires de travail :

- les entreprises et établissements sont incités à mettre en place une organisation des horaires tenant compte, dans toute la mesure du possible, des contraintes individuelles des salariés ;

- la répartition des heures de travail, telle qu'elle figure dans le contrat de travail peut, en raison des impératifs d'organisation du service, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'employeur. L'employeur respectera, sauf accord de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, un délai de prévenance de quatorze jours ;

- une journée de travail ne pourra comporter, en sus des pauses éventuelles, plus d'une coupure ;

- à défaut d'accord exprès des salariés intéressés, les durées minimales de séquences et de journées de travail sont définies comme suit :

- soit la journée comporte 2 séquences de travail, et dans ce cas la durée du travail de la journée ne peut être inférieure à 6 heures ;

- soit la journée comporte une seule séquence de travail, et dans ce cas sa durée ne peut être inférieure à 3 heures (2 heures si l'établissement ferme ce jour-là le midi et si la séquence de travail se situe le matin).

3. Heures complémentaires :

a) Lors de la négociation du contrat de travail, les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'entreprise : les salariés peuvent donc en refuser le principe ;

b) Lorsqu'elles sont prévues au contrat, les heures complémentaires ne pourront être refusées, sauf exceptionnellement en cas de force majeure dûment justifiée, dans la limite du tiers de la durée mensuelle (2) de travail, telle qu'elle découle de l'horaire de base de la personne que cet horaire de base ait été exprimé, dans le contrat de travail, hebdomadairement ou mensuellement) (2) (3) ;

c) En outre, les salariés pourront renoncer, de manière définitive, à la possibilité prévue dans le contrat initial d'effectuer des heures complémentaires, moyennant un préavis de quatorze jours, sans que cette modification entraîne la rupture de leur contrat ;

d) Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'employeur devra, sauf accord de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, prévenir la personne 14 jours à l'avance ;

e) Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail ;

f) 1. Tous les ans (soit à la date anniversaire du contrat, soit dans le cadre de l'année civile, selon le mode d'organisation adopté par l'entreprise), l'employeur calculera le nombre d'heures complémentaires effectuées par le salarié dans les 12 mois précédents. Ne seront pas prises en compte les heures complémentaires effectuées :

- pour suivre une action de formation (notamment dans le cadre du plan de formation de l'entreprise) ;

- dans les cas pour lesquels l'employeur aurait pu recourir à une embauche sous contrat à durée déterminée ou à des heures supplémentaires, le salarié ayant été avisé par écrit du caractère temporaire de ce dépassement et l'ayant accepté par avenant à son contrat.

f) 2. Si le nombre d'heures complémentaires ainsi calculé a dépassé 120, un avenant écrit au contrat de travail sera conclu et prévoira (conformément au souhait du salarié) :

- soit une augmentation de l'horaire mensuel ou hebdomadaire de base égale à 60 % de la différence entre l'horaire de base initial et l'horaire moyen réellement effectué ;

- soit l'engagement de l'employeur de proposer, au cours de la période annuelle qui suit, des heures complémentaires en nombre égal à 100 % de la différence entre l'horaire de base initial et l'horaire moyen réellement effectué ;

Dans cette hypothèse, les entreprises sont invitées à rechercher, pour les salariés qui le souhaitent, le moyen d'assurer le paiement de ces heures complémentaires sur la base d'un douzième par mois.

NB. - L'ensemble des dispositions du paragraphe 3, f, n'est pas applicable :

- en cas d'opposition du salarié concerné ;

- en cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle susceptible d'être négociée par les partenaires à la présente convention collective.

4. Passage de temps plein à temps partiel (4).

- la demande d'un salarié à temps plein de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit et conservée par l'employeur ; si elle est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi doit être revêtu de son accord exprès ;

- lorsqu'un salarié à temps complet accepte, à la demande de l'entreprise, de travailler à temps partiel, la procédure suivante doit être respectée : à partir de la notification de la proposition écrite de modification de son contrat, le salarié dispose de 14 jours calendaires pour l'accepter ou la refuser par écrit. Une information est communiquée au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel, dans les termes de l'article 3.3 du présent accord. Les entreprises qui ne disposent pas de représentation du personnel feront parvenir à leur fédération patronale, une fois par an, l'état de ces modifications de contrat pour que le point soit présenté à l'occasion des réunions professionnelles annuelles.

En cas de licenciement ou de mise à la retraite du salarié, dans le délai d'un an suivant la date de l'effet de la modification de son contrat de travail, l'indemnité de licenciement - si elle est due - ou l'allocation de départ à la retraite est calculée, pour cette année là, sur la base du salaire à temps plein.

Pour les salariés de plus de 55 ans employés à temps partiel au moment de leur départ de l'entreprise, la part, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement ou de l'allocation de départ à la retraite due au titre des années où ils ont été employés à temps plein sera calculée sur la base du dernier salaire mensuel rétabli à temps plein (5).

5. Salaires.

- la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnellement égale à celle d'un salarié qui, à qualification et à ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement ;

- le contrat de travail précisera le salaire mensuel correspondant à l'horaire de base spécifique à la personne, le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à un horaire de 169 heures.

6. Congés payés.

- en complément des dispositions de l'article 6-6 de la convention collective, les salariés à temps partiel (comme ceux à temps plein) ayant des enfants scolarisés de 6 à 16 ans bénéficieront, sous réserve de disposer de droits suffisants, au minimum de trois semaines de congés en période de vacances scolaires, dont deux en période de vacances scolaires d'été ;

- le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du dixième prévue à l'article 6.6 de la convention collective s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire, sur la base de l'horaire moyen réellement accompli au cours de la période ayant servi de référence au calcul des droits à congés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-5 du code du travail (arrêté du 10 février 1994, art. 1er) .

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 10 février 1994, art. 1er). (4) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du code du travail (arrêté du 10 février 1994, art. 1er). (5) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).

Garanties collectives

Article 3

En vigueur étendu

1. Les salariés employés à temps partiel bénéficient, le cas échéant au prorata de leur temps de travail, des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet. Ils bénéficient notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotions, de carrière, de formation et d'accès au logement dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction, tout cela compte tenu des adaptations prévues par la convention collective, les accords d'entreprise ou d'établissement.

2. Afin de permettre une meilleure représentation des salariés à temps partiel, ceux-ci seront pris en compte proportionnellement à leur horaire réel de travail (heures complémentaires comprises), à l'occasion du calcul de l'effectif en matière d'élections professionnelles.

3. Information des représentants du personnel : complémentaires aux dispositions évoquées dans l'article L. 620-3 du code du travail concernant la tenue d'un registre du personnel, le comité d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, les délégués du personnel seront informés trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de contrats dont la durée est inférieure à celle fixée au paragraphe 1 de l'article 2 ci-dessus, du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié ainsi que du nombre de contrats conclus ayant ouvert droit à l'abattement des charges sociales prévus par la réglementation en vigueur.

4. Publicité des offres d'emploi : l'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles, de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet de bénéficier de leur droit préférentiel en se portant candidat à ces emplois.

5. Compte tenu de la situation du marché de l'emploi, lorsque des entreprises proposent des emplois à temps partiel à des salariés privés d'emploi totalement ou

partiellement, elles doivent veiller au respect des dispositions de l'article L. 324-2 du code du travail limitant les cumuls d'emplois au delà de la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

6. Recours aux contrats à durée déterminée à temps partiel (1)

Le recours au contrat à temps partiel et à durée déterminée peut être prévu dans les seuls cas suivants :

- a) Absence temporaire d'un salarié ou suspension du contrat de travail de salariés ne résultant pas d'un conflit collectif du travail ;
- b) Ouverture d'un établissement ou (2) travaux : pendant 3 mois au maximum ;
- c) Activités saisonnières à certains rayons (exemple : jardin et pépinière) et au sens des établissements situés dans les régions touristiques ;
- d) Surcroûts de travail : compte tenu de la variabilité importante du niveau d'activité de nos établissements pendant un grand nombre de mois de l'année, notamment liée :

- aux spécificités de notre métier qui veulent que nos établissements soient disponibles à nos clients pendant leur temps libre (fins de semaines, vacances, petites ou grandes) ;

- à l'existence de périodes de plus ou moins forte activité dans nos rayons, comme les matériaux, la peinture, l'isolation, le chauffage..., il est convenu que des contrats à durée déterminée et à temps partiel peuvent être conclus dans une limite qui ne peut excéder :

d) 1. 4 mois pour les rayons ;

d) 2. 8 mois pour les services comme les caisses, la réception qui doivent absorber, cumulativement, les surcroûts d'activité des rayons commerciaux ;

d) 3. Ces périodes peuvent être déterminées différemment à la fois d'un établissement à l'autre, et d'un rayon ou service à l'autre. La représentation du personnel des entreprises concernées sera informée de cette organisation.

N.B. - La présente disposition d ne concerne que le temps partiel ; les contrats à temps complets sont, quant à eux, régis par les dispositions légales.

Afin de limiter le recours aux contrats à durée déterminée, les entreprises sont incitées à proposer aux salariés à temps partiel qui le souhaitent de compléter leur horaire de travail pendant les périodes envisagées ci-dessus.

7. Publicité

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés intéressés dans les conditions prévues aux articles L. 135-7 et R. 135-1 du code du travail.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-1-1 du code du travail (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 février 1994, art. 1er).

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord et à effectuer les formalités de dépôt et de publicité auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Temps partiel, annexe, accord du 29 juin 1993

Annexe relative à une modalité des dispositions sur les heures complémentaires

En vigueur étendu

Organisations d'horaires sur une base annuelle

Les parties conviennent, en application de l'accord sur le travail à temps partiel, que des modalités nouvelles propres à la gestion annuelle du temps de travail peuvent à la fois améliorer le service rendu à la clientèle, mieux répondre aux aspirations des salariés à temps partiel et aux contraintes de gestion de l'entreprise. Une telle démarche doit apporter :

- aux salariés, la garantie contractuelle d'une durée annuelle du travail et donc d'une rémunération annuelle supérieure au niveau correspondant à l'horaire de base, intégrant les pointes d'activités prévisibles ; des indications pour une meilleure prévision des horaires de travail ;

- à l'entreprise, une meilleure adéquation des horaires de travail aux variations prévisibles d'activité.

Définition

Article 1

En vigueur étendu

L'horaire annuel consiste à garantir, en sus de l'horaire de base, un nombre annuel d'heures complémentaires, par avenant au contrat, ayant pour objectif d'aboutir à

une augmentation de l'horaire moyen hebdomadaire effectué par chaque salarié concerné.

Volontariat

Article 2

En vigueur étendu

La conclusion d'un avenant organisant les horaires sur une base annuelle ne s'impose ni à l'entreprise ni au salarié : elle est donc réalisée exclusivement avec les salariés volontaires, sur la base de l'accord individuel des parties. Néanmoins, l'ensemble du personnel à temps partiel devra être préalablement informé (au minimum par affichage de la présente annexe) des conditions d'une telle organisation susceptible d'être individuellement proposée.

Tout salarié intéressé disposera d'un délai de réflexion de 14 jours pour accepter l'avenant à son contrat de travail qui lui serait, le cas échéant, proposé.

Utilisation de la garantie annuelle d'heures complémentaires

Article 3

En vigueur étendu

1. La programmation précise de toutes les périodes de l'année au cours desquelles il est prévu de recourir aux heures complémentaires étant impossible à réaliser, l'avenant au contrat de travail fixera :

a) Les périodes annuelles de recours à ces heures susceptibles d'être programmées dès la conclusion de l'avenant (période saisonnière, partie de la période des congés payés, opération commerciale, période de plus forte activité...);

b) Les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre aux sollicitations de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un surcroît exceptionnel d'activité non prévu.

2. En cas de demande d'heures complémentaires non programmées de façon suffisamment précise ou d'ajustements de la programmation, l'entreprise respectera, sauf accord de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, un préavis de 14 jours. Cette disposition n'est pas applicable en cas de système d'auto-organisation de leurs horaires par un groupe de salariés.

Rémunération

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises sont invitées à rechercher, pour les salariés qui le souhaitent, le moyen d'assurer un paiement sur la base d'un douzième par mois.

1. Paiement mensuel de la rémunération liée à l'horaire annuel

Les entreprises qui prendront les moyens d'assurer le paiement mensuel de cette garantie annuelle d'heures complémentaires, sur la base de 1/12 par mois, bénéficieront, en contrepartie, de la faculté de programmer les heures complémentaires sans être tenues de respecter au mois le mois l'obligation de limiter les heures complémentaires au 1/3 de l'horaire mensuel.

2. A défaut de paiement mensuel de la rémunération liée à l'horaire annuel

La rémunération des heures complémentaires sera payée chaque fois en fonction du nombre d'heures complémentaires effectivement accomplies dans le mois ou la période de paie.

3. Absence et garantie annuelle d'heures complémentaires

Sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, toute absence, tels congés, maladie, ..., survenant dans les périodes précisées dans l'avenant ou le contrat de travail (cf. paragraphe 1, a ci-dessus) où le recours aux heures complémentaires a été programmé diminue proportionnellement la garantie d'heures complémentaires.

4. Retenue pour absence

Chaque entreprise est invitée à négocier l'adaptation de ses règles de mensualisation (relatives au maintien de leur rémunération en cas de maladie ou d'accident du travail) pour tenir compte des politiques spécifiques qui y ont été mises en place. Pour les entreprises qui n'auraient pas cette possibilité, les retenues pour les absences de toute nature seront effectuées à partir d'un horaire théorique pour chaque journée d'absence égal à :

Horaire trimestriel (1) / 13 semaines x nombre de jours de travail par semaine prévus au contrat

5. Départ de l'entreprise en cours de période annuelle

Dans une telle hypothèse, les parties conviennent que le solde du compte versé à l'intéressé tiendra compte de la seule réalité des heures effectuées et payées dans la période annuelle en cours. Une régularisation aura lieu le cas échéant.

(1) Nombre d'heures réalisées effectivement (heures complémentaires incluses) dans le trimestre civil précédant le début de l'absence.

Régularisation annuelle

Article 5

En vigueur étendu

Si, au terme de la période annuelle d'application, le nombre d'heures complémentaires effectivement réalisé dépasse la garantie contractuelle, le salarié percevra, si cela n'a pas déjà été le cas, la rémunération complémentaire qui lui est ainsi due, ou bénéficiera d'un repos rémunéré correspondant à l'excédent constaté sans majoration. Ce choix s'effectuera par accord individuel entre les parties.

A l'inverse, si l'horaire effectué n'a pas atteint la garantie contractuelle, l'employeur ne pourra pas reporter les heures non effectuées sur l'année suivante. Ces dernières seront payées à l'intéressé.

Révision du contrat

Article 6

En vigueur étendu

La répartition des périodes de travail définies peut, au moyen de l'accord exprès et individuel des parties, faire l'objet d'une adaptation chaque début d'année, ainsi que la garantie d'heures complémentaires, si l'expérience montre qu'elle a été fixée à un niveau inadapté.

En vigueur étendu

Article 7

Le présent accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Fédération française des magasins de bricolage.

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un levier déterminant pour professionnaliser les salariés et améliorer la rentabilité des entreprises ainsi que la qualité des services rendus à la clientèle.

Pour ce faire, elle doit s'intégrer dans une politique globale et anticipatrice de la gestion des ressources humaines.

En mobilisant et valorisant les savoirs, elle concourt à leur transmission et favorise l'insertion des jeunes.

L'accroissement de l'effort de formation doit permettre une plus grande stabilisation du personnel et constituer une image plus attrayante pour susciter des vocations dans toutes les catégories.

L'amélioration des compétences commerciales et de la qualité des services rendus doit être définie en fonction d'une nouvelle répartition des tâches. Elle contribuera à faire évoluer le travail vers un mode d'organisation plus qualifiant.

Ainsi, la formation professionnelle constitue un investissement productif qui vise à renforcer la compétitivité des entreprises et à ouvrir des perspectives d'évolution pour les salariés.

Les parties signataires, en fonction des objectifs cités ci-dessus, ont établi les priorités suivantes :

- professionnaliser le plus grand nombre de salariés ;
- développer la formation en alternance et l'apprentissage ;
- développer la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
- faire valider les acquis professionnels des salariés ;
- définir un plan annuel d'information et d'orientation des jeunes ;
- maîtriser l'offre de formation.

Afin de suivre la mise en oeuvre de la politique ainsi définie, les signataires conviennent de la mise en place d'une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E.).

Adhésion au FORCO

Article 1

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et de celles de l'avenant interprofessionnel du 5 juillet 1994 à l'accord du 3 juillet 1991, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993 modifié portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce.

Cette décision entraîne l'adhésion de la Fédération française des magasins de bricolage, en qualité de membre actif, à l'association FORCO, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord susvisé, demandent que soit assurée une gestion autonome des contributions versées par l'ensemble des entreprises relevant du champ du présent accord (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 952-2 et R. 964-1-4 du code du travail (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1er).

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention concernera :

- d'une part, les entreprises ayant une surface minimale de 400 mètres carrés, dont l'activité se caractérise par la vente au détail en libre-service assisté d'articles de bricolage (code APE 52-4 P) et possédant dans leurs points de vente, au minimum et obligatoirement, les six rayons suivants : bois et découpe, outillage, quincaillerie, électricité, peinture et décoration ;

- d'autre part, l'ensemble des salariés des entreprises concernées.

Cette convention s'appliquera également au personnel administratif des sièges sociaux directement concernés par la gestion de cette activité, de même qu'au personnel travaillant dans les entrepôts ou autres services annexes.

Elle a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national hors DOM-TOM.

Les parties signataires ne s'opposent pas à ce que cette convention puisse, par extension, s'appliquer à d'autres entreprises possédant les mêmes caractéristiques (surface et nombre de rayons minimum), soit à titre volontaire, soit dans le cadre des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Développement de l'apprentissage

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2 décembre 2004 BO art. 11 conventions collectives 2005-2 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2 décembre 2004 art. 11 BO conventions collectives 2005-2 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer des programmes triennaux de formation qui favorisent une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications et qui prennent en compte les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail ainsi que de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent, que dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe sont consultés sur le programme triennal au cours de l'une des deux réunions spécifiques du comité d'entreprise au cours desquelles sont examinés le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation au titre du plan de formation de l'année en cours ainsi que les projets de l'entreprise pour l'année à venir.

Afin de favoriser le développement des actions de formation, conduites dans le cadre de leur plan de formation, par des entreprises relevant du présent article, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser au FORCO, au minimum la totalité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année en exécution de son plan de formation (1).

Dans la limite de son versement, l'entreprise est assurée de la prise en charge par le FORCO de toute dépense liée à la réalisation d'actions de formation conduites dans le cadre de son plan de formation, sous réserve du respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur ; cette prise en charge peut porter sur le coût pédagogique de ces actions de formation, sur les frais de déplacement et d'hébergement en fonction des critères définis par le Forco, ainsi que sur les salaires et les charges sociales légales et conventionnelles afférents à ces actions (2).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1er).

Plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 2 décembre 2004 art. 11 BO conventions collectives 2005-2 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.

Les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser au FORCO l'intégralité de leur contribution destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation, incluant le capital temps formation.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, ces sommes sont mutualisées dès leur réception et affectées en priorité aux actions de formation conduites au titre du plan de formation de l'entreprise.

Les parties signataires définiront, en concertation avec la C.P.N.E., les priorités de formation retenues pour ces entreprises ainsi que les conditions de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises.

Ces priorités ainsi que les conditions et les critères de prise en charge sont portés à la connaissance des entreprises.

Mutualisation de groupe

Article 6

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 2 décembre 2004 art. 11 BO conventions collectives 2005-2 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.

En application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 952-2, la mutualisation des contributions reçues par le FORCO au titre du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés ou au titre du plan de formation des entreprises employant dix salariés et plus est mise en oeuvre à la demande des entreprises qui participent, au sein du FORCO à une gestion de groupe.

Choix de l'opérateur

Article 7

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 3 décembre 2004 art. 11 BO conventions collectives 2005-2 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.

Les contributions visées par le présent accord sont adressées par les entreprises à un opérateur choisi par la FFB après consultation de la CPNE parmi les opérateurs ayant conclu avec le FORCO la "Convention relative au mandat de gestion des opérateurs".

Conditions suspensives

Article 8

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 2 décembre 2004 art. 11 BO conventions collectives 2005-2 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.

Il est précisé que le présent accord est subordonné aux conditions suspensives suivantes :

- les frais de gestion correspondant à l'intervention du FORCO et de l'opérateur mandataire sont limités au montant prévu et accepté par le conseil d'administration du FORCO dans son règlement intérieur (4 % des sommes collectées).

Le recours à un conseil territorial est facultatif pour les entreprises. Pour celles qui y ont recours, son coût est, en tout état de cause, inférieur ou égal à 4 % des sommes collectées.

Durée

Article 9

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 26 janvier 2006 art. 1er BO conventions collectives 2006-12 étendu par arrêté du 17 octobre 2006 JORF 29 octobre 2006.<RL

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires s'engagent à revoir le présent accord à la demande de l'une quelconque des parties signataires ou si les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier les éléments substantiels.

Dépôt et extension

Article 10

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 2 décembre 2004 art. 11 BO conventions collectives 2005-2 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre des articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail à déposer le texte du présent accord et à en demander l'extension.

Accord du 9 mai 1995 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Fédération française des magasins de bricolage, 5, boulevard Pereire, 75017 Paris.

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

Article 1 En vigueur étendu

Conformément aux engagements pris dans le préambule de l'accord sur la formation professionnelle du 28 décembre 1994, les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du commerce de détail de bricolage.

Article 2 En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur. Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche et, en particulier, de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues par la loi, la mise en oeuvre de l'accord sur la formation professionnelle du 28 décembre 1994 ;
- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions technologiques ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi.

Article 3 En vigueur étendu

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés, et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession et, en particulier, celles établies par le FORCO.

Article 4 En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège "salariés" comprenant, pour chacune des organisations syndicales représentatives, un titulaire et un suppléant dénommés ;
- un collège "employeurs" comprenant un nombre égal de représentants dénommés de la FFB.

Article 5 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 20 novembre 1997 BO conventions collectives 98-3 étendu par arrêté du 18 février 1998 JORF 27 février 1998.

5.1. Présence aux réunions

Les titulaires et les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents. Le titulaire et le suppléant peuvent participer ensemble aux réunions. En cas d'absence du titulaire, le suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. En cas de vote, si le titulaire et le suppléant sont présents à la réunion, seul le titulaire prend part au vote.

5.2. Quorum

La présence ou la représentation (1) de 3/5 au moins des membres de la commission dans chacun des deux collèges est requise pour la validité des délibérations.

5.3. Règle de majorité

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou bénéficiant de représentation (1).

5.4. Secrétariat

La FFB assure la charge du secrétariat de la commission : convocation aux réunions par lettre simple, procès-verbal des séances.

(1) Par représentation, on entend la possibilité offerte à un membre de la commission ou, le cas échéant, à son suppléant de donner mandat à un membre de la commission appartenant au même collège pour le représenter à une réunion donnée.

Bureau

Article 6

En vigueur étendu

Tous les deux ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président qui représentent respectivement chaque collège.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre la FFB et les organisations syndicales de salariés. La première présidence sera assurée par la délégation patronale.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission.

Article 7

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle devra se réunir au moins une fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de trois au moins de ses membres.

Article 8

En vigueur étendu

Les frais de déplacements des titulaires "salariés" (ou, le cas échéant, de leurs suppléants) seront pris en charge dans les mêmes conditions que celles définies pour les négociations paritaires dans le protocole de remboursement de frais du 14 février 1995.

Recours

Article 9

En vigueur étendu

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire nationale de la convention collective.

Accord du 15 décembre 1998 portant reconnaissance des certificats de qualifications professionnels

La fédération française des magasins de bricolage,

La fédération des services CFDT,

Article 1

En vigueur étendu

Des certificats de qualification professionnelle dont le contenu et les modalités d'évaluation et de validation ont été arrêtés par la CPNEFP du 14 novembre 1997 sont créés pour les métiers suivants dans le cadre des formations en alternance :

- vendeur(se) 2e échelon (2 CQP) ;
- caissier(ère), réassortisseur(se) 2e échelon ;
- chef de secteur 1er échelon ;
- employé(e) SAV 1er échelon ;
- chef de magasin,

et dans celui de la formation professionnelle continue :

- vendeur(se) qualifié(e) 160 (2 CQP) ;
- caissier(ère), réassortisseur(se) 160 ;
- chef de secteur 2e échelon 250.

Ils font l'objet d'une annexe au présent accord.

Durée

Article 2 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans. Il sera renouvelé d'année en année par tacite reconduction.

Dépôt et extension

Article 3 En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail, à déposer le texte du présent accord et à en demander l'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Certificats de qualifications professionnelles

Formation professionnelle continue :

- vendeur(se) qualifié(e) 160 ;
- caissier(ère), réassortisseur(se) 160 ;
- chef de secteur 2e échelon 250.

Formation en alternance :

- vendeur(se) 2e échelon ;
- caissier(ère), réassortisseur(se) 2e échelon ;
- employé(e) SAV 1er échelon ;
- chef de secteur 1er échelon ;
- chef de magasin.

Accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la RTT

FFB.

TITRE Ier

Préambule En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 21 janvier 2002 BO conventions collectives 2002-7 étendu par arrêté du 8 avril 2003 JORF 19 avril 2003.

1. Dans le contexte actuel de l'emploi, les parties au présent accord affirment leur volonté commune de contribuer activement à l'effort de réduction du chômage et à la lutte contre l'exclusion et la précarité, et ce à tous les niveaux (local, régional ou national).

Elles considèrent que la réduction du temps de travail peut être l'un des moyens à mettre en oeuvre pour permettre de contribuer activement à la résorption du chômage.

Elles souhaitent au travers d'un accord, qui s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions des lois n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et n° 2037 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, donner aux entreprises une base commune de mise en place du dispositif.

2. Cet accord doit permettre aux entreprises de la profession, compte tenu des caractéristiques et fluctuations spécifiques de l'activité, d'améliorer leur organisation au service du client pour favoriser leur compétitivité économique, voire dans certains cas sauvegarder leur pérennité, ceci par la recherche de la meilleure adéquation entre les plages de présence des effectifs et les plages de fréquentation des clients.

3. Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises à rechercher et à retenir les solutions qui intègrent la prise en compte de la qualité de vie des salariés en permettant :

- de répondre au mieux à leurs attentes en ce qui concerne l'organisation des temps consacré à leurs vies professionnelle et familiale ;
- d'améliorer les conditions de travail.

Les parties signataires souhaitent que soit prise en compte la diversité des tailles, des stratégies et des situations des entreprises de la profession, voire celle des établissements dans chacune des entreprises afin de préserver leur compétitivité.

4. Dans le cadre des dispositions prévues par les lois n° 98-461 du 13 juin 1998 et n° 2037 du 19 janvier 2000, la mise en place d'un dispositif de réduction du temps de travail doit faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales dans l'entreprise.

Cependant, les parties signataires au présent accord ont fait le constat que les entreprises de moins de 50 salariés représentent un nombre important de sociétés du secteur professionnel.

Dans un souci d'efficacité, elles ont donc souhaité permettre aux entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégué syndical et en l'absence de salarié mandaté de s'engager en faveur de l'emploi dans le cadre des dispositifs d'aide financière versée par l'Etat ou d'abattement de charges sociales en fixant, pour ces entreprises, les solutions et les modalités d'application directe de la réduction anticipée du temps de travail (1).

5. Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent encourager les entreprises et unités économiques du secteur dont l'effectif au 1er janvier 2000 est égal ou inférieur à 20 salariés et celles que l'article L. 212-1 du code du travail y assimilent à entrer par anticipation dans le cadre du dispositif de réduction du temps de travail.

Ils souhaitent que les entreprises entament une réflexion sur leurs modes de fonctionnement et qu'à partir d'une nouvelle organisation, qui prendra en compte la situation des salariés et le développement de l'entreprise, les employeurs puissent s'engager à augmenter ou à maintenir leurs effectifs, dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 (2).

Les entreprises qui se situent dans le cadre du volet défensif de la loi doivent conclure un accord d'entreprise.

Dans ce cas, pour bénéficier du dispositif d'aides prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, la réduction doit être :

- soit d'au moins 10 % de la durée initiale effective du travail pratiquée dans l'entreprise ;
- soit d'au moins 15 % de la durée initiale effective du travail pratiquée dans l'entreprise.

En contrepartie de ces aides, les employeurs s'engagent à augmenter d'au moins 6 % l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10 %, et d'au moins 9 % si celle-ci est d'au moins 15 % (3).

Cependant, dès lors que le respect de cette obligation d'embauche se traduirait par la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait inférieure à la moitié de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise, les employeurs sont dispensés de cette obligation d'embauche.

Exemple 1 : une entreprise qui a 8 salariés et qui s'engagerait à augmenter d'au moins 6 % son effectif aurait une obligation de conclure un contrat dont la durée serait fixée comme suit :

$$8 \times 35 \text{ h} = 280 \text{ heures ;}$$

$$280 \text{ h} \times 6 \% = 16,8 \text{ heures hebdomadaires.}$$

Dans la mesure où ce contrat serait inférieur à la moitié de la durée collective applicable dans l'entreprise, l'employeur est dispensé de l'obligation d'embauche.

Exemple 2 : une entreprise qui a 9 salariés et qui s'engagerait à augmenter d'au moins 6 % son effectif aurait une obligation de conclure un contrat dont la durée serait fixée comme suit :

$$9 \times 35 \text{ h} = 315 \text{ heures ;}$$

315 h x 6 % = 18,9 heures hebdomadaires.

Ce contrat étant supérieur à la moitié de la durée collective dans l'entreprise, l'employeur doit faire face à son obligation d'embauche.

Dans le cas où l'entreprise embaucherait un salarié à temps partiel, elle devrait respecter les horaires minimaux prévus par les dispositions conventionnelles sur le travail à temps partiel.

6. Application de l'accord :

- l'accord est, sous réserve de l'application de l'article 5 du titre II, d'application immédiate pour les entreprises dont l'horaire légal est 35 heures au 1er janvier 2000 ;

- les entreprises dont l'horaire légal reste 39 heures jusqu'au 1er janvier 2002 peuvent l'appliquer directement.

(1) Alinéa étendu, en ce qui concerne les entreprises de plus de 20 salariés, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, duquel il résulte que les entreprises se situant dans le cadre du volet défensif de la loi doivent conclure un accord d'entreprise (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application du paragraphe IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, modifié par le 4° de l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000, qui prévoit, dans le cadre du volet offensif de la loi, les modalités de l'exonération à l'obligation d'embauche (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).

TITRE II : Dispositions générales

1. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET A SON ORGANISATION

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 21 janvier 2002 BO conventions collectives 2002-7, *étendu avec exclusion par arrêté du 8 avril 2003 JORF 19 avril 2003*.

1.1. Durée du travail

Conformément à l'article L. 212-1 du code du travail, la durée hebdomadaire est de 35 heures de travail effectif à la date choisie par l'entreprise et au plus tard aux échéances légales.

1.2. Temps de travail effectif

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

1.3. Rémunération

I. - Au jour de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, la rémunération mensuelle de base des salariés, dont le temps de travail est réduit, est calculée au prorata de leur nouveau temps de travail.

Ils bénéficient d'une indemnité destinée à compenser les effets de la réduction du temps de travail sur les salaires, selon les modalités ci-après :

Pour un temps complet, l'indemnité compensatrice de la réduction du temps de travail correspond à la différence entre la rémunération mensuelle base 169 heures (taux horaire x 169 heures) et la rémunération mensuelle base 151,67 heures (taux horaire x 151,67 heures) ;

Cette indemnité est diminuée de l'intégralité des augmentations de rémunération versées aux salariés, que ces augmentations interviennent en application des revalorisations des rémunérations minimales hiérarchiques en application d'un accord d'entreprise ou à titre individuel, sauf dispositions plus favorables prévues dans l'entreprise ;

Au 31 décembre 2001, si l'indemnité n'a pas été totalement incorporée, son montant au 1er janvier 2002 est inclus dans la rémunération mensuelle de base du salarié.

II. - (supprimé par avenant du 21 janvier 2002)

Ces dispositions n'excluent pas la négociation annuelle des salaires dans l'entreprise et la branche.

Enfin, il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, le principe " à travail égal salaire égal " doit être respecté.

1.4. Heures supplémentaires

1.4.1. Régime de bonification et de majoration des heures supplémentaires

Entreprises de 20 salariés et moins

(En pourcentage.)

HEURES supplémentaires	NATURE de la bonification ou de la majoration	2000	2001	2002	2003	
36 ^e à 39 ^e incluses	Repos ou majoration de salaire (1)	Ces heures ne sont pas des heures supplémentaires en 2000 et 2001			10	25
40 ^e à 43 ^e incluses	Majoration de salaire et possibilité RCR (2)	25			25	
44 ^e à 47 ^e	Majoration de salaire et possibilité RCR (2)				50	
A partir de la 48 ^e	Majoration de salaire et possibilité RCR (2)	50		50		
(1) Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5, la bonification prévue pour les 4 premières heures supplémentaires peut donner lieu, à la demande du salarié, au versement d'une majoration de salaire équivalente. (2) RCP : repos compensateur de remplacement.						

Entreprises de plus de 20 salariés

(En pourcentage.)

HEURES supplémentaires	NATURE DE LA BONIFICATION ou de la majoration	2000	À PARTIR de 2001
36 ^e à 39 ^e incluses	Repos ou majoration de salaire (1)	10	25
40 ^e à 43 ^e incluses	Majoration de salaire et possibilité RCR (2)	25	
A partir de la 44 ^e	Majoration de salaire et possibilité RCR (2)	50	50
(1) Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5, la bonification prévue pour les 4 premières heures supplémentaires peut donner lieu, à la demande du salarié, au versement d'une majoration de salaire équivalente. (2) RCP : repos compensateur de remplacement.			

1.4.2. Contingent d'heures supplémentaires et repos compensateur Imputation des heures supplémentaires sur le contingent

	2000	2001	2002	2003	À partir de 2004
Entreprises de 20 salariés au plus	Imputation à partir de la 40 ^e heure sur la semaine		Imputation à partir de la 38 ^e heure sur la semaine de la 1 691 ^e heure sur l'année	Imputation à partir de la 37 ^e heure sur la semaine ou de la 1 646 ^e heure sur l'année	Imputation à partir de la 36 ^e heure sur la semaine ou de la 1 601 ^e heure sur l'année
Entreprises de plus de 20 salariés	Imputation à partir de la 38 ^e heure sur la semaine ou de la 1 691 ^e heure sur l'année	Imputation à partir de la 37 ^e heure sur la semaine ou de la 1 646 ^e heure sur l'année	Imputation à partir de la 36 ^e heure sur la semaine ou de la 1 601 ^e heure sur l'année		

Repos compensateur obligatoire

	Entreprises de 10 salariés au plus	Entreprises de plus de 10 salariés
Heures supplémentaires dans le contingent	Pas de repos compensateur	50 % au-delà de 41 heures
Heures supplémentaires au-delà du contingent	50 % pour toute heure supplémentaire	100 % pour toute heure supplémentaire

1.5. Organisation du temps de travail et durée minimale des séquences et des journées de travail

Sauf accord particulier avec l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, une journée de travail ne pourra comporter, en sus des pauses éventuelles, plus d'une coupure. Cette coupure ne pourra excéder 2 heures sans être inférieure à 30 minutes. Au cas où l'organisation du secteur le nécessiterait et avec l'accord du salarié, cette coupure pourra être de 3 heures.

Elle pourra également être de 3 heures en cas de fermeture de l'entreprise le midi.

A la demande du salarié et en accord avec l'employeur, la limite inférieure de 30 minutes pourra être portée à 45 minutes.

La séquence de travail se définit comme suit :

- soit la journée comporte 2 séquences de travail, dans ce cas la durée du travail de la journée ne peut être inférieure à 6 heures et chacune des séquences, inférieures à 2 heures ;

- soit la journée comporte une seule séquence de travail, dans ce cas la durée de cette séquence ne peut être inférieure à 3 heures (2 heures si le magasin ferme le midi et si la séquence se situe le matin).

La demi-journée de travail s'entend comme la séquence de travail qui finit au plus tard à 14 heures ou commence au plus tôt à 13 heures.

1.6. Travail de nuit

Les dispositions de l'article 6.5.1 de la convention collective nationale du bricolage sont supprimées et remplacées par la rédaction suivante :

" Si, par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié travaillant habituellement de jour est appelé à travailler de nuit (soit entre 22 heures et 6 heures), les heures effectuées la nuit sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 % (incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires qui seraient effectuées au titre de la semaine tout entière).

Pour les salariés spécialement embauchés pour accomplir des tâches susceptibles d'être réalisées de nuit, la majoration pour travail de nuit est de 25 %.

Pour les salariés occasionnellement embauchés pour accomplir des tâches susceptibles d'être réalisées de nuit (exemple : inventaires, travaux ..), la majoration pour les heures de travail de nuit est de 25 %.

1.7. Modalités de réduction du temps de travail

(Modifié par avenant du 21 janvier 2002)

La réduction du temps de travail dans des conditions optimales, tant pour l'entreprise que pour les salariés, implique la possibilité, pour les entreprises, d'aménager le temps de travail.

Différentes modalités d'aménagement pourront être mises en oeuvre, et notamment la possibilité de réduire le temps de travail dans le cadre de la semaine ou d'une période de 4 semaines.

1.7.1. Modulation du temps de travail.

Pour tenir compte des variations d'activité inhérentes à notre type de commerce (saisonnalité, opérations commerciales, adaptations aux flux " clientèle "...), variations plus ou moins fortes selon les rayons, services ou situations géographiques des magasins, le responsable d'établissement pourra mettre en oeuvre un dispositif de modulation du temps de travail permettant de mieux gérer ces variations d'activité au sein des rayons ou services où l'organisation la rend nécessaire.

L'entreprise pourra donc réduire le temps de travail, dans le cadre de l'année de référence, en ayant recours à la modulation des horaires prévu par l'article L. 212-8 du code du travail et dans des conditions adaptées à la nouvelle durée légale hebdomadaire de 35 heures, l'année de référence s'entend d'une période de 12 mois consécutifs à compter de la date de mise en place du régime de modulation.

La durée hebdomadaire du travail pourra varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas, en moyenne, 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année.

La modulation mise en place doit respecter les durées légales maximales hebdomadaires et quotidiennes.

1.7.1.1. Amplitude des semaines.

L'amplitude normale de la modulation, dans la branche, varie entre 28 heures et 39 heures.

Pour permettre à certains secteurs à plus forte saisonnalité de fonctionner :

12 semaines maximum par an pourront dépasser 39 heures, 8 d'entre elles pourront être supérieures à 42 heures sans pouvoir dépasser 44 heures et parmi ces 8 semaines, 4 semaines maximum pourront être consécutives ;

8 semaines maximum pourront être réparties sur 6 jours. Les semaines entre 42 heures et 44 heures pourront être compensées par autant de semaines inférieures ou égales à 28 heures dont l'horaire sera réparti sur 4 jours maximum.

En tout état de cause, la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 8 semaines consécutives ne peut dépasser 42 heures.

1.7.1.2. (1) Modalités de mise en place et de modification du programme de modulation.

Un planning prévisionnel indicatif du volume d'heures hebdomadaires doit être présenté 1 mois, au plus tard, avant le début de chaque exercice de modulation.

Le planning hebdomadaire de la semaine N est confirmé ou adapté en semaine N - 4 et précise la répartition des horaires de travail de chaque salarié dans la semaine.

Un délai de modification des horaires (volume hebdomadaire et/ou répartition entre les jours) de 14 jours sera respecté. En cas de circonstances imprévisibles et pour les salariés en contact avec la clientèle, ce délai peut être réduit à 7 jours (2). Conformément aux dispositions légales, un accord d'entreprise peut réduire ce délai en deçà de 7 jours (3).

Si par accord entre employeur et salarié le principe de semaine 0 heure a été arrêté, le délai de la modification des horaires portant sur une semaine 0 heure sera de 1 mois.

Le programme indicatif annuel de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre au comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

A défaut de représentation du personnel, l'information se fera au niveau des salariés, et ce dans un délai minimal de 1 mois avant la mise en oeuvre.

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de l'application de la modulation.

En cas de mise en oeuvre de calendriers individualisés, un délai de modification des horaires (volume hebdomadaire et/ou répartition entre les jours) de 14 jours sera respecté. En cas de circonstances imprévisibles et pour les salariés en contact avec la clientèle, ce délai peut être réduit à 7 jours. Le paiement de la rémunération, pour les salariés qui ont un calendrier individualisé, s'effectuera de manière lissée sur la base de leur horaire moyen annuel. En ce qui concerne les périodes d'absence : pour les absences indemnisées, l'indemnisation sera faite conformément aux dispositions conventionnelles applicables ; pour les absences non indemnisées, la rémunération sera diminuée de la valeur du nombre réel d'heures non effectuées.

1.7.1.3. Modalités de décompte du temps de travail effectif et information du salarié.

L'entreprise mettra en place un système de suivi du temps de travail effectif, informatique ou manuel, qui garantisse au salarié, semaine par semaine, la réalité des horaires effectués.

Le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fiable et infalsifiable.

Le salarié sera informé, mensuellement, de la situation de son compteur "durée du travail" au moyen d'un document écrit qui lui sera remis.

1.7.1.4. Aménagement d'horaires

Dans le cadre de la modulation, les salariés pourront demander, au titre des heures effectuées au-delà de 35 heures, à bénéficier, dans la limite du cumul de ces heures effectuées au-delà de 35 heures et de la bonne marche de l'établissement, de jours entiers non travaillés en dehors des semaines planifiées à plus de 39 heures.

1.7.1.5. Rémunération

Le paiement de la rémunération s'effectuera de manière lissée sur la base de l'horaire moyen annuel.

1.7.1.6. Régularisation annuelle (4)

Si au terme de la période de modulation le nombre d'heures effectivement réalisées dépasse la moyenne annuelle de 35 heures, ou 1 600 heures, ces heures sont des heures supplémentaires et sont, au choix du salarié, soit payées, soit récupérées en temps majoré, dans les conditions légales en vigueur.

1.7.1.7. Départ de l'entreprise en cours de période annuelle

Dans le cas d'un départ de l'entreprise en cours de période annuelle, les parties conviennent que le solde du compte versé à l'intéressé tiendra compte de la seule réalité des heures effectuées et payées dans la période annuelle en cours. Une régularisation aura lieu le cas échéant.

Cependant, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

1.7.2. Modalités de recours aux CDD et au travail temporaire

De façon à harmoniser la gestion du temps de travail de l'ensemble des salariés, la modulation, lorsqu'elle est prévue dans l'établissement, est applicable aux CDD et aux contrats de travail temporaire dans les cas de remplacement de salariés absents et dans tous les cas d'accroissements temporaires d'activité.

1.7.3. Ouverture de chômage partiel

Si l'activité du secteur ou de l'établissement n'était pas conforme au calendrier prévisionnel indicatif, le chef d'établissement devra en informer le comité d'entreprise et déterminera, avec la DDTEFP, les modalités de l'éventuelle ouverture de l'indemnisation au titre du chômage partiel.

(1) Paragraphe étendu, en cas de mise en oeuvre de calendriers individualisés, sous réserve, conformément au neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, de la conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise précisant les conditions de changement des calendriers individualisés ainsi que les conditions de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1er).

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel le délai de prévenance en cas de modification des horaires est de 7 jours ouvrés (arrêté du 8 avril 2003, art. 1er).

(3) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions du septième alinéa de l'article 212-8 du code du travail (arrêté du 8 avril 2003, art. 1er).

(4) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel sont également des heures supplémentaires celles effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord (arrêté du 8 avril 2003, art. 1er).

2. TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 21 janvier 2002 BO conventions collectives 2002-7 étendu par arrêté du 8 avril 2003 JORF 19 avril 2003.

2.1. Réduction du temps de travail

Dans le cadre d'une réduction conventionnelle du temps de travail dans l'entreprise et pour les salariés à temps partiel, présents au moment de la réduction, seront recherchées d'un commun accord les solutions les plus appropriées.

Les salariés à temps partiel auront le choix entre :

- la réduction de leur horaire ;
- le maintien de leur horaire au même niveau ;
- ou, avec l'accord de l'employeur, l'augmentation de leur horaire.

En cas d'abaissement de l'horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein de l'entreprise, la réduction du temps de travail sera réalisée dans les mêmes conditions que celles retenues pour les salariés à temps plein, notamment en ce qui concerne l'attribution de l'indemnité compensatrice calculée pro rata temporis.

Les dispositions de l'article 2.1 de l'accord du 29 juin 1993 ne leur seront pas applicables.

En cas de maintien ou d'augmentation de son horaire, le salarié bénéficiera d'une indemnité destinée à porter sa rémunération au niveau de celle dont il aurait bénéficié pour cet horaire après application de la réduction collective du temps de travail.

Exemple :

Rémunération d'un salarié à temps partiel : 22 heures.

Rémunération = 22/39 d'un temps plein

Si la rémunération du temps plein est de 100, la rémunération du salarié à temps partiel est de :

$$(100 \times 22) / 39 = 56,41$$

La société réduit l'horaire collectif de 39 heures à 35 heures, soit :

$$39 / 35 = 11,43 \%$$

1° Le salarié, à temps partiel, ne modifie pas son horaire : il perçoit un complément de rémunération égal à :

$$(56,41 \times 11,43) / 100 = 6,44$$

La rémunération du salarié à temps partiel sera alors de :

$$56,41 + 6,44 = 62,85$$

2° Le salarié, à temps partiel augmente son horaire à 25 heures hebdomadaires :

- il perçoit :

$$(100 \times 25) / 39 = 64,10$$

+ un complément de rémunération égal à :

$$(64,10 \times 11,43) / 100 = 7,32$$

La rémunération du salarié à temps partiel sera alors de :

$$64,10 + 7,32 = 71,42$$

En cas de vacance définitive d'un poste à temps plein dans l'entreprise, celui-ci sera proposé prioritairement aux salariés à temps partiel qui auraient compétence pour l'occuper.

2.2. Modulation des horaires (1)

Les entreprises ou établissements pourront, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, faire varier sur tout ou partie de l'année l'horaire de l'ensemble des catégories de salariés à temps partiel à condition de garantir aux seuls salariés intéressés un horaire correspondant à 25 heures minimum de travail en moyenne par semaine ou 108 heures 15 minutes mensuelles.

La modulation est conditionnée par la demande écrite du salarié concerné de l'organisation de ses horaires dans le cadre de la modulation et par l'acceptation de l'employeur.

La possibilité ainsi offerte aux salariés en poste à la date de signature du présent accord qui désireraient passer à 25 heures minimum s'effectuera au plus tard 3 mois après l'entrée en vigueur, dans l'entreprise, du présent accord.

Cette modulation pourra être proposée aux nouveaux contrats à temps partiel qui seront établis, après la signature du présent accord.

Sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle ne devra pas excéder en moyenne la durée stipulée au contrat de travail. En cas de dépassement, l'horaire prévu au contrat sera modifié dans les conditions prévues par l'article L. 212-4-6 du code du travail.

La durée minimale des séquences de travail et les interruptions d'activité sont régies par les dispositions de l'accord du 29 juin 1993 relatif au temps partiel.

2.2.1. Programmation des périodes (2)

La programmation des volumes d'heures hebdomadaires sera établie dans l'entreprise dans les conditions suivantes :

Un planning prévisionnel indicatif du volume d'heures hebdomadaires doit être présenté 1 mois, au plus tard, avant le début de chaque exercice de modulation.

Le programme indicatif annuel de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre du comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

A défaut de représentation du personnel, l'information se fera au niveau des salariés, et ce dans un délai minimal de 1 mois avant la mise en oeuvre. Il est communiqué au personnel par voie d'affichage.

Le chef d'entreprise adresse au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan de l'application de la modulation.

2.2.2. Amplitude des semaines ou mois (3)

L'amplitude semaines basses/semaines hautes ne pourra dépasser les limites suivantes :

- semaine basse : horaire contrat moins 1/5 ;

- semaine haute : horaire contrat plus 1/5.

L'amplitude mois bas/mois hauts ne pourra pas dépasser les limites suivantes :

- mois haut : horaire contrat plus 1/5 ;

- mois bas : horaire contrat moins 1/5.

La durée minimale de travail hebdomadaire sera donc de 20 heures/semaine pour les contrats hebdomadaires et de 87 heures/mois pour les contrats mensuels.

La durée du travail, en période de modulation, ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

2.2.3. Rémunération.

Le paiement de la rémunération s'effectuera de manière lissée sur la base de l'horaire moyen annuel.

2.2.4. Modalités de décompte du temps de travail effectif et information du salarié.

L'entreprise mettra en place un système de suivi du temps de travail effectif, informatique ou manuel, qui garantisse au salarié, semaine par semaine, la réalité des horaires effectués. Le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement informatique ou manuel fiable et infalsifiable.

Le salarié sera informé mensuellement de la situation de son compteur "durée du travail" au moyen d'un document écrit qui lui sera remis.

2.2.5. Catégories exclues de la modulation.

Le présent dispositif relatif à la modulation des salariés à temps partiel ne s'applique pas aux salariés qui ont recherché, dans leur emploi auprès de nos entreprises, les moyens de financer leurs études et qui, au moment de l'entrée en vigueur de cette clause, poursuivent des études scolaires ou universitaires.

2.2.6. Modalités et délais de notification des horaires au salarié.

Le planning prévisionnel indicatif du volume d'heures hebdomadaires doit être présenté 1 mois, au plus tard, avant le début de chaque exercice de modulation.

Le planning hebdomadaire de la semaine N est confirmé ou adapté en semaine N-4. Il est affiché et précise la répartition des horaires de travail de chaque salarié dans la semaine.

2.2.7. Modalités et délais de modification des horaires au salarié (4)

Sauf circonstances imprévisibles, un délai de modification des horaires (volume hebdomadaire et répartition entre les jours) de 14 jours sera respecté. Compte tenu des exigences du service à la clientèle, ce délai pourra être réduit en deçà de 7 jours et dans la limite de 3 jours avec l'accord du salarié.

(1) Article étendu sous réserve que soit fixée, au niveau de l'entreprise, en application des dispositions du 3° de l'article L. 212-4-6 du code du travail, une clause relative à la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1^{er}).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des 6° et 7° de l'article L. 212-4-6 du code du travail (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1^{er}).

(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions du 5° de l'alinéa 2 de l'article L. 212-4-6 qui précise que la durée du travail du salarié, en période de modulation, ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1^{er}).

(4) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions du 8° de l'article L. 212-4-6 du code du travail qui dispose que le délai de prévenance, en cas de modification des horaires, ne peut être ramené par convention ou accord collectif de branche étendu à moins de 3 jours (arrêté du 27 décembre 2000, art. 1^{er}).

3. MODALITÉS DE LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 21 janvier 2002 BO conventions collectives 2002-7 étendu par arrêté du 8 avril 2003 JORF 19 avril 2003.

La spécificité du personnel d'encadrement doit amener les entreprises à organiser la réduction du temps de travail de façon à prendre en compte les contraintes particulières de l'encadrement dans l'organisation de son temps de travail, tout comme la latitude, la capacité à prendre des initiatives à laquelle il est attaché.

Afin de faire bénéficier l'ensemble du personnel d'encadrement et notamment le personnel au forfait, des meilleures conditions possibles de la réduction du temps de travail, les entreprises sont incitées à envisager cette réduction sous la forme soit :

- de jours de repos groupés ou non sur une semaine ;

- ou toutes autres formes négociées par les parties.

En fonction du degré d'autonomie de ces personnels, les parties signataires ont convenu d'établir des modalités différentes d'aménagement du temps de travail, et de distinguer 3 catégories de cadres auxquelles s'attachent des caractéristiques distinctes.

L'accord professionnel n'ayant pas vocation à correspondre de façon précise à toutes les situations et organisation spécifique propres à chaque entreprise, les partenaires sociaux peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement définir de façon plus précise ou différente les catégories en question.

I. - Cadres dirigeants

1° Définition :

Ce sont les cadres, définis par l'article L. 212-15-1, membres de comité de direction, ou participant à la définition de la stratégie de l'entreprise, qui jouissent d'une totale indépendance dans l'organisation de leur travail.

2° Durée du travail :

Les cadres concernés ne sont soumis à aucun horaire de travail.

Le contrat de travail, un accord d'entreprise ou d'établissement préciseront, le cas échéant, toute disposition particulière à ce sujet.

La rémunération de ces salariés est donc indépendante du nombre d'heures de travail.

II. - Cadres dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif

applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle ils sont intégrés

1° Définition :

Ce sont les cadres, au sens de la convention collective de branche, qui ont vocation à animer des équipes composées de salariés dont le temps de travail n'est pas organisé selon un horaire collectif unique, mais selon divers horaires collectifs ou individuels. Cette situation rend ainsi très souvent impossible l'organisation du travail du cadre à l'intérieur uniquement de l'un de ces horaires.

Ce sont également les cadres dont la fonction n'est pas simplement liée à un poste mais également à une mission dont la réalisation n'est pas guidée par des tâches pré-identifiées.

2° Durée du travail :

La durée du travail des cadres visés au présent article peut être fixée individuellement par une convention de forfait hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Pour les cadres visés au présent article et dont la convention de forfait est annuelle, la RTT prendra les formes suivantes :

a) La convention de forfait peut être établie en heures.

En l'absence d'accord ayant fixé un nombre d'heures au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le nombre d'heures est fixé à 1 600.

Le décompte des heures de travail sera effectué pour chaque salarié par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fiable et infalsifiable.

Les horaires de travail doivent s'inscrire dans les limites journalières ou hebdomadaires légales en vigueur, à la date du présent accord.

b) La convention peut également être établie en nombre de jours, chaque fois que la nature des fonctions, des responsabilités ou le degré d'autonomie le justifie.

La convention de forfait " jours " fait l'objet d'une mention écrite au contrat de travail.

Ce nombre ne peut dépasser 215 jours par an ; ou 430 demi-journées. L'organisation devra privilégier une répartition du temps de travail sur 5 jours.

La demi-journée de travail s'entend comme la séquence de travail qui finit au plus tard à 14 heures ou commence au plus tôt à 13 heures.

La journée de travail s'entend comme la séquence de travail qui va au-delà de la demi-journée telle que définie ci-dessus.

L'année de référence se définit par l'année civile, fiscale ou toute autre période de 12 mois servant de repère à l'annualisation, dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, c'est l'année civile.

Le chef d'établissement veille à ce que la charge de travail des cadres concernés par la réduction du temps de travail soit compatible avec celle-ci.

Les cadres bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Ils ne peuvent être occupés plus de 6 jours par semaine et bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée de 35 heures consécutives.

Les demi-journées ou journées de repos seront arrêtées, d'un commun accord, entre le salarié et le chef d'entreprise. A défaut d'accord, la moitié des jours de repos sera fixée à l'initiative du salarié et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif précisément accomplies durant la période de paie correspondante.

Le décompte des heures de travail sera effectué pour chaque salarié par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fiable et infalsifiable.

III. - Cadres dont l'organisation du travail les amène à calquer leur horaire sur l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle ils sont intégrés

1° Définition :

Peuvent être concernés les cadres au sens de la convention collective de branche dont l'organisation de travail correspond à la définition ci-dessus.

2° Durée du travail :

Ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail applicables aux employés soit 35 heures en moyenne par semaine.

4. COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 21 janvier 2002 BO conventions collectives 2002-7 étendu par arrêté du 8 avril 2003 JORF 19 avril 2003.

4.1. Mise en place

La mise en place d'un compte épargne-temps peut être l'une des modalités adoptées par les entreprises pour pratiquer la réduction du temps de travail.

Dans chaque entreprise, l'employeur peut mettre en place des comptes épargne-temps.

L'employeur devra à chaque fois qu'il existe consulter le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront mettre en place ce régime après information des salariés concernés.

4.2. Conditions d'ouverture

Ont la possibilité d'ouvrir un compte, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la demande d'ouverture du compte.

La demande du salarié sera faite par écrit.

4.3. Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants et conformément aux dispositions légales :

- le report des congés légaux ou conventionnels dans la limite de 10 jours par an ;
- les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue aux 1er et 2e alinéas du I de l'article L. 212-5, du repos compensateur de remplacement défini au 1er alinéa du III du même article ;
- une partie des jours de repos correspondant à la réduction du temps de travail, dans la limite de 5 jours par an ;
- en cas de variations dans l'activité de l'entreprise, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail peuvent être affectées au compte épargne-temps, dans la limite de 5 jours par an sans pouvoir excéder 15 jours au total des années. Ces jours pourront être utilisés à titre individuel selon les modalités définies au présent article.

La totalité des jours affectés au compte épargne-temps en application des 3 premiers points ne peut excéder 22 jours par an.

Pour tenir compte de la diversité des situations des entreprises, de leur organisation, de la complexité que certains aspects du compte épargne-temps peuvent générer, il revient à l'employeur, lors de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou en l'absence d'institution représentative du personnel, après information des salariés concernés, de préciser parmi les éléments ci-dessus ceux qu'il entend retenir pour l'alimentation du compte.

4.4. Valorisation des éléments portés au compte

Le compte épargne-temps est exprimé en heures ou en jour de repos. Lorsqu'il est exprimé en jours chacun des jours est comptabilisé pour 7 heures.

Leur valeur suit l'évolution du salaire de l'intéressé de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire horaire perçu au moment du départ.

4.5. Information des salariés

Une fois par an, l'employeur informe le salarié sur la situation de son compte.

4.6. Utilisation du compte

Le compte épargne-temps est utilisé pour indemniser en tout ou partie des congés sans solde d'une durée minimale de 2 mois dans le cadre :

- d'un congé parental ;
- d'un congé de création d'entreprise ;
- d'un congé sabbatique.

Le compte épargne-temps est également utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit :

- un passage à temps partiel ;
- une cessation d'activité totale ou partielle d'un salarié âgé de plus de 50 ans ;
- la réalisation d'un projet personnel dans la limite des droits acquis.

Dans ce dernier cas le salarié respectera, pour sa demande, les formes prévues par les dispositions relatives au congé sabbatique. L'employeur pourra différer la prise de congés dans les mêmes conditions que celles prévues pour le congé sabbatique.

Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congés égal à la durée minimale de 1 mois soit 22 jours de congés rémunérés.

Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à 10 ans.

En tout état de cause, le nombre de jours au crédit du compte ne pourra être supérieur à 50 jours.

Les conditions de prise du congé et sa durée maximum sont régies par les dispositions légales propres à chacun de ces congés. A son retour de congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire.

Les demandes de congés devront respecter les délais de prévenance légaux ou, en l'absence de textes, un délai minimum de 2 mois avant la prise de congé.

Pendant son congé, les sommes versées au salarié au titre de la liquidation du compte épargne-temps ont un caractère de salaire et sont soumises à l'ensemble des cotisations sociales.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié avant l'utilisation de ses droits, le compte épargne-temps est automatiquement liquidé au moment de l'établissement du solde de tout compte selon les modalités prévues au paragraphe valorisation des éléments portés au compte.

4.7. Renonciation du salarié à son congé :

En cas de mutation d'un établissement à un autre, ou dans une filiale du même groupe, la situation sur les droits acquis, exprimée en jours ou en heures de repos, est arrêtée avec le salarié.

Ce temps de repos est transféré dans la nouvelle entité, dans la mesure où celle-ci a mis en place un compte épargne-temps.

S'il n'existe pas de compte épargne-temps, il appartient à l'employeur initial de verser, au départ du salarié, une indemnité correspondant au montant des droits acquis.

Si le salarié renonce à son congé, il doit le faire par écrit, il percevra une indemnité correspondant aux droits acquis. Les droits sont valorisés au jour de la renonciation.

Si à l'issue du délai de 5 ans le salarié n'a pas utilisé son droit à congé, il doit y renoncer.

5. ACCORD DE BRANCHE ET ACCORDS D'ENTREPRISES

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause celles des accords d'entreprise ou d'établissement signés avant la date d'arrêté d'extension, portant sur la mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.

6. DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une commission de suivi composée de 2 membres par organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de membres de la délégation employeurs sera chargée du suivi de l'accord-cadre.

Elle se réunira 2 fois par an à l'initiative de la partie la plus diligente, sous la présidence de la partie patronale pendant les deux premières années d'application de l'accord afin d'établir un bilan de l'application du présent accord.

Exceptionnellement, cette commission se réunira 2 fois, au cours du premier semestre, suivant l'entrée en application de l'accord.

Les parties signataires s'engagent à revoir le présent accord, si des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier des éléments substantiels.

7. FORMALITÉS DE DÉPÔT ET D'EXTENSION

En vigueur étendu

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 123-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension dans les conditions visées aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Accord du 22 janvier 2003 portant création d'un certificat de qualification professionnelle "Vendeur qualifié" dans le bricolage

La fédération des magasins de bricolage,

La fédération des services CFDT ;
La CFTC commerce, services et force de vente (CSFV),

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord veillent à adapter les formations mises en place dans la branche aux réels besoins des entreprises et des salariés et aux évolutions de l'emploi.

Dans ce cadre, elles ont constaté que deux certificats de qualification professionnelle ne répondaient plus :

- d'une part, aux besoins de la branche : le CQP "Vendeur(se) 2e échelon monovalent" et le CQP "Vendeur(se) 2e échelon polyvalent" ;
- d'autre part, à la législation sur le temps de travail résultant des lois n° 98-461 du 13 juin 1998 et n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Elles décident donc de modifier l'appellation de ces deux CQP, pour ne retenir qu'une seule appellation.

Article 1

En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle concerne le métier de vendeur(se) qualifié(e) dans le cadre de la formation en alternance.

Il reprend deux CQP créés par l'accord du 15 décembre 1998 : le CQP "Vendeur(se) 2e échelon monovalent", et le CQP "Vendeur(se) 2e échelon polyvalent".

Il fait l'objet d'une annexe au présent accord.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans. Il sera renouvelé chaque année par tacite reconduction.

Article 3
En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 320-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail, à déposer le texte du présent accord et à en demander l'extension.

Fait à Paris, le 22 janvier 2003.

CAHIER DES CHARGES PÉDAGOGIQUE DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (formation en alternance)

Vendeur(se) qualifié(e)

En vigueur étendu

Présentation de la fonction

Selon la convention collective nationale du bricolage, un(e) vendeur(se) qualifié(e) est un(e) vendeur(se) qui a acquis une bonne connaissance des produits de son rayon et une bonne compétence à la vente, ce qui lui permet de répondre aux besoins de la clientèle.

Il (elle) participe aux tâches relatives à l'approvisionnement.

En outre, il (elle) contribue à la formation générale des vendeur(ses) 1er et 2e échelon de son rayon.

Sa classification dans le tableau des filières d'emploi de la CCNB est :

- niveau 2 ;
- degré E ;
- coefficient 160.

Le CQP "Vendeur(se) qualifié(e)" s'adresse à des salariés de l'entreprise et à des jeunes en contrat d'alternance.

L'acquisition du CQP vendeur qualifié par la voie de la validation des acquis de l'expérience sera abordée ultérieurement par les partenaires sociaux, après publication de tous les décrets d'application de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

PLAN DU CAHIER DES CHARGES.

En vigueur étendu

I. - Définition de la qualification.

II. - Public visé et modalités de recrutement.

III. - Plan de formation et durée :

1. Présentation générale de la formation.

2. Présentation de chaque module de formation.

IV. - Déclaration préalable à toute action de formation conduisant au CQP.

V. - Organisation de l'alternance et tutorat pour la préparation des CQP en contrat de qualification.

VI. - Suivi de la formation, acquisition et reconnaissance du CQP.

VII. - Pièces à fournir pour la délivrance du CQP.

VIII. - Règlement des litiges.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) délivrera le certificat de qualification professionnelle (CQP) sur le principe de l'engagement des acteurs de la formation à un respect rigoureux du présent cahier des charges.

I. - Définition de la qualification.

En vigueur étendu

Basée sur la convention collective nationale du bricolage, cette définition vise à établir une fiche d'identité du poste en présentant la mission générale.

Elle constitue, pour la profession, la base commune à laquelle correspond le CQP.

II - Public visé et modalités de recrutement.

En vigueur étendu

Le présent certificat de qualification professionnelle, une fois obtenu, correspond selon les diverses appellations pratiquées dans les entreprises au poste de vendeur(se) qualifié(e) dans la classification de la CCN du bricolage.

1. Public externe

Le CQP s'adresse notamment :

- à des jeunes sous contrat de qualification ;
- à des personnes en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
- à des salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, notamment en congé individuel de formation.

Niveau de départ

La sélection du public et le recrutement sont réalisés par l'entreprise, sur la base suivante :

- titulaire du niveau V de l'éducation nationale et bénéficiant d'une expérience professionnelle supérieure à 3 ans dans le secteur du bricolage ;
- titulaire d'un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale, ou de niveau terminal et bénéficiant d'une expérience professionnelle.

Niveau d'employabilité

A l'issue de la formation, le niveau d'employabilité est le suivant :

- vendeur(se) qualifié(e) ;
- niveau : 2 ;
- degré : E ;
- coefficient : 160.

Le poste correspondant est attribué prioritairement au titulaire dans les conditions décrites au chapitre VI (3°) " Reconnaissance de la qualification ".

2. Public interne à l'entreprise

Le CQP s'adresse au personnel des magasins de bricolage.

Niveau de départ

Le (la) vendeur(se) est un(e) employé(e) ayant moins de 1 an de pratique professionnelle à ce poste, qui effectue sa formation au contact du personnel de vente expérimenté et de la clientèle.

Il (elle) assure la mise en rayon des marchandises ainsi que tous les travaux s'y rapportant. Il(elle) peut être amené occasionnellement à assister la caissière.

Le coefficient rattaché à son poste de vendeur est le 120 ou le 140 de la CCNB.

Niveau d'employabilité

A l'issue de la formation, le niveau d'employabilité est le suivant :

- vendeur(se) qualifié(e) ;
- niveau : 2 ;
- degré : E ;
- coefficient : 160.

Le poste correspondant est attribué prioritairement au titulaire dans les conditions décrites au chapitre VI (3°) " Reconnaissance de la qualification ".

III - Plan de formation.

En vigueur étendu

Il présente l'ensemble des domaines de formation et des modules de formation.

Pour chaque module sont indiqués :

1. Les objectifs pédagogiques : description de ce que le stagiaire sera capable de faire à l'issue de la formation.
2. Les éléments du contenu de formation : repères des différents thèmes à traiter dans le module.

1. Présentation de la formation dans son ensemble et des domaines de formation

CQP "Vendeur(se) qualifié(e)"

Objectif :

1. Valider par la branche professionnelle un niveau de compétences d'une personne par rapport aux exigences d'un métier.
2. Maîtriser les différents axes du métier de vendeur dans le secteur du bricolage.

Durée de la formation : 507 heures dans le cadre du contrat de qualification.

Evaluation terminale : 17 heures (comprises dans les 507 heures).

Déroulement :

Le CQP peut se faire dans le cadre :

- du contrat de qualification (CQ) ;
- du plan de formation de chaque entreprise de la branche (FC) ;
- du capital temps de formation (CTF) ;
- du congé individuel de formation (CIF) ;
- de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il se fait par formation alternée entre le centre de formation et l'entreprise. Le temps en centre de formation, soit 507 heures, doit représenter 25 % de la durée totale du contrat de travail (cf. règlement du livre IX du code du travail).

Dates du regroupement en centre (à préciser).

Schématisation des 4 axes du domaine de formation du vendeur qualifié

(Schéma non reproduit.)

Le cursus complet de formation en centre prévu par la Fédération du bricolage est de 507 heures.

Sur les 507 heures, chaque enseignant peut moduler de plus ou moins 10 % le programme défini par la CPNEFP, soit 51 heures, en fonction de sa spécificité, sans changer la durée totale définie par la CPNEFP (conformément à la réglementation sur le contrat de qualification en référence au livre IX du code du travail [art. 92]).

Fonctionnement d'une formation alternée

I. - Généralités

1) Passer d'un savoir professionnel n° 1, quel qu'il soit, à un savoir professionnel n° x validé par un CQP se fait en passant successivement du terrain (entreprise) au centre de formation. L'un et l'autre sont complémentaires.

2) Les savoirs ne sont considérés comme acquis que quand ils ont été transférés, c'est-à-dire appliqués dans un autre lieu, une autre situation, un autre temps que celui de l'apprentissage théorique, c'est-à-dire en entreprise. Ces acquisitions se font de façon progressive et selon un processus et des moments propres à chacun des stagiaires. D'où la nécessité de ce va-et-vient entre l'entreprise et le centre de formation avec un accompagnement de personnes différentes mais complémentaires et un document de suivi.

3) De quoi sont faits les savoirs professionnels (SP) ?

SP1 : nous avons tous un savoir professionnel n° 1 de niveau différent, certes, mais composé des éléments suivants :

- notre environnement ;
- nos diplômes, de quelque niveau qu'ils soient ;
- notre éducation ;

- notre vécu personnel, non professionnel ;
- des expériences professionnelles antérieures, même de type amateur ;
- notre culture générale ;
- autres ...

SP2.3...x : nous passons aux savoirs professionnels suivants :

- en nous projetant vers un but à atteindre ;
- en utilisant le SP1 ;
- en faisant de nouvelles acquisitions ;
- en faisant des erreurs et en les corrigeant ;
- en confrontant, clarifiant, modifiant nos idées, nos pratiques, nos comportements, nos besoins ;
- en appliquant ailleurs qu'au centre de formation ;
- en utilisant les lieux ressources, les personnes ressources de notre environnement.

II. - Visualisation du passage d'un SP à l'autre

(Schéma non reproduit.)

III. - Les acteurs de la formation

Le stagiaire à l'initiative du projet de formation.

L'entreprise :

1) Lieu d'application des acquisitions faites au centre.

Lieu d'anticipation des acquisitions à faire.

Lieu de ressources de formation et d'information.

2) Les acteurs :

- le chef d'entreprise :
- partenaire de la convention ;
- employeur du stagiaire ;
- le tuteur :
- accompagne ;
- aide ;
- montre ;
- analyse ;
- les autres travailleurs amènent le stagiaire à :
- communiquer ;
- expliquer ;
- clarifier ;
- modifier ses comportements ;
- chercher ;
- les clients, sans le savoir, obligent à :
- compléter la formation ;
- modifier le comportement ;
- s'informer ;

- expliquer.

Le centre de formation :

1. Lieu de ressources de formation et d'information :

- d'apports théoriques ;
- d'apports techniques ;
- d'apports méthodologiques ;
- de conceptualisation ;
- d'analyse et de synthèse.

2. Les acteurs :

- les formateurs :
- répondent aux besoins ;
- rectifient ;
- régulent ;
- aident à l'analyse ;
- aident à organiser les savoirs.
- les autres stagiaires : par leurs réactions, leurs questions, aident le stagiaire à :
- communiquer ;
- expliquer, clarifier sa pensée ;
- se poser des questions ;
- corriger, chercher ses réponses ;
- modifier des comportements.

Ils ont souvent un rôle de déclencheurs.

III.1. Le stagiaire

Chaque stagiaire se verra remettre, dès son entrée en formation, le dossier suivant, qui comprend :

- 1) Le règlement intérieur de l'organisme de formation.
- 2) Le livret de présentation du cursus complet de formation, contenant :
 - objectifs ;
 - contenus ;
 - modalités d'évaluation ;
 - conditions d'admission ;
 - les dates des regroupements en centre.

Ce document sera également remis au chef d'entreprise et aux autres acteurs de la formation (formateurs et tuteurs).

- 3) Un document de suivi de formation que le stagiaire complétera tout au long de son cursus.

Cet outil lui permettra :

- de formaliser ses objectifs ;
- de se situer dans le processus de formation ;
- de s'évaluer ;
- de communiquer avec les différents acteurs de sa formation.

Ce document est sa propriété, mais il peut être consulté par les différents acteurs de la formation.

Le stagiaire sera accompagné tout au long de son cursus de formation par un tuteur en entreprise.

III.2. Le rôle et la place du tuteur en entreprise

Le tuteur est le référent du milieu professionnel. C'est une personne ressource, il accompagne le stagiaire sur le terrain pour :

- l'aider à comprendre l'entreprise et à se situer dans celle-ci ;
- le suivre dans ses transferts de compétences apprises au centre ;
- l'aider à analyser ses erreurs et à les utiliser pour construire ses apprentissages ;
- l'aider à prendre conscience de ses manques et à identifier leur nature afin de lui donner les moyens d'y remédier ;
- lui montrer ponctuellement quelques gestes professionnels.

2. Présentation de chaque module de formation.

Le cursus du CQP "Vendeur(se) qualifié(e)" en bricolage

(Schéma non reproduit.)

CQP « Vendeur(se) qualifié(e) »

Domaine A. - Mercatique, connaissance du secteur du bricolage

Module : le client, le marché du bricolage, les fournisseurs

Durée : 5 jours (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de ce module, le stagiaire doit avoir une bonne approche du client du bricolage afin de mieux situer sa mission et s'intégrer au mieux au sein de son unité de vente et de la profession.

Méthodes pédagogiques :

- jeux de rôle ;
- exercices pratiques sur le terrain dans différents types de magasins ;
- travaux en sous-groupe.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, transparents, magnétoscope et Internet.

Programme de formation/contenu :

A1. Le client (1 jour et demi)

1. Le client en général :

- les catégories socio-professionnelles ;
- la consommation en France ;
- achats utilitaires ou achat plaisir.

Méthode pédagogique :

- a) Exercice : demander aux participants quelles sont leurs motivations par rapport à l'achat d'une voiture ; conclure par les différentes motivations d'achat (Maslow) ;
- b) Jeux de rôle mettant en présence un vendeur et des clients ayant des motivations différentes ;
- c) Observation et questionnement de clients en magasin avec une grille d'observation.

2. Le client du bricolage :

- faire la liaison du client en général avec les motivations du client bricolage, pour les mettre en évidence ;
- qu'est-ce que cela implique sur la manière de faire le métier ;
- la typologie des clients du bricolage.

3. Les tendances socio-porteuses :

- mettre en évidence les tendances lourdes : temps, plaisir, personnalisation, écologie, santé, famille... ;

- quelles réponses par rapport à ces tendances : gain de temps, bricolage plaisir : produits facilitant, etc.

4. Les différentes études de marché :

- études de marché :

- objectifs et analyse d'études de marché ;

- connaissance du vocabulaire : taux de pénétration, zone de chalandise...

- différentes possibilités de connaître et de fidéliser le client :

- service consommateur, carte de fidélité, assistance téléphonique, etc. ;

- comment remonter l'information client aux services internes de l'entreprise (achats, marketing) afin d'améliorer tout ce qui se passe en amont du magasin (logistique, merchandising, packaging, étiquetage...), etc.

Méthode pédagogique :

a) Lecture de plusieurs études de marché.

b) Demander une synthèse et un plan d'action.

A2. Le marché du bricolage (1 jour et demi)

1. Origine et perspective :

- l'origine du bricolage ;

- points de repère principaux de la convention collective nationale du bricolage : sensibilisation au statut de salarié ;

- l'histoire de la distribution ;

- les perspectives : regroupement, nouvelles technologies.

2. Les différents concepts de distribution :

- hyper, GSB, spécialiste, hyper spécialistes, négociants, VPC, Web... ;

- les différents leviers utilisés par les intervenants : prix, choix, services...

Méthode pédagogique :

a) Demander qui sont les principaux intervenants et les faire regrouper par type de distribution.

b) Etude de concurrence :

Leviers utilisés : faire réaliser sur un centre commercial l'achat d'un produit ou d'une combinaison de produits ; le participant aura à se rendre dans un hyper, chez un spécialiste, dans une GSB, sur le Web et décrire ce qu'il a ressenti.

L'animateur conclura sur les différents leviers utilisés pour faire venir le client.

3. La communication commerciale (publicité) :

- les différents médias utilisés et leurs vocations : prospectus, affichage, radio, Web, etc. ;

- les différents types de message en fonction de la politique commerciale de l'enseigne.

Méthode pédagogique :

a) Analyse de prospectus d'intervenants différents : quels messages font-ils passer ?

b) Analyse sur le terrain du ressenti client par rapport à ces messages : dégager la cohérence et les écarts éventuels entre le message passé dans la publicité et ce qui se passe sur le lieu de vente.

A.3. Les fournisseurs (1 jour)

1. Les différents rayons :

- implantation ;

- assortiment.

2. Les fournisseurs :

- le choix : critères, modalités ;

- leur rôle ;

- leur positionnement.

3. Le référencement :

- pourquoi ;

- quand ;

- comment.

Conclusion

(1 jour dont 1/2 jour en binôme de briefing)

La mission (comportement, attitude) du vendeur dans ces différents concepts de distribution.

Méthode pédagogique :

a) Faire définir par les participants quelle valeur ajoutée ils peuvent apporter dans les différents concepts de distribution.

b) Rencontrer des vendeurs dans différents concepts et échanger avec eux.

c) Synthèse des travaux en sous-groupe.

Méthode d'évaluation :

- rapport, présentation dossier de synthèse des grandes surfaces du bricolage (discount, surfaces, panorama, nombre...) ; les différentes formes de commerce.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B1. - Législation commerciale et sécurité

Durée : 2 jours (14 heures).

Objectifs pédagogiques :

- sensibiliser le stagiaire aux problèmes de sécurité en magasin et à la législation sur l'affichage.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, étude de cas concrets, évaluation des risques, élaboration de procédures.

Conditions matérielles :

- rétroprojecteur, transparents, vidéos, statistiques.

Programme de formation/contenu :

Sécurité (1 jour et demi)

1. Précautions à prendre :

- port de tenue de sécurité ;

- à faire, à ne pas faire.

2. Gestes et postures.

Législation commerciale (1/2 jour)

La promotion des ventes :

- ambiance, décoration du magasin, signalisation ;

- la publicité et l'information sur le lieu de vente ;

- l'animation et la sonorisation du point de vente.

La publicité des prix :

- l'affichage des prix (euro) ;

- l'affichage des prix à l'unité de mesure ;

- la baisse du prix ;
- la vente au prix coûtant ;
- la réduction en valeur absolue et en pourcentage.

Soldes, braderie, liquidations ;

Réglementations particulières (produits dangereux).

Méthode d'évaluation :

- validation des acquis par le biais d'exercices concrets et d'études de cas.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B2. - Réception des marchandises

Durée : 1 jour (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit être capable de maîtriser l'intégralité du processus de réception (contrôle qualitatif et quantitatif des marchandises et documents).

Méthodes pédagogiques :

- exercices, mise en situation, documents types, exposés.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, magnétoscope + TV, documents types, déplacements en magasin.

Programme de formation/contenu :

- le local ;
- le réceptionnaire (profil et mission) ;
- processus de réception ;
- les procédures et documents types ;
- les litiges ;
- les retours ;
- le SAV ;
- relations du vendeur/réception ;
- le traitement des emballages.

Méthode d'évaluation :

- contrôle des connaissances acquises au travers d'un exercice appliqué à leur entreprise.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B2. - Démarque

Durée : 1 jour (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- sensibiliser le stagiaire sur l'importance de la démarque, lui apporter les outils et les méthodes pour la combattre.

Méthodes pédagogiques :

- étude de cas sur un plan de magasin et sur le terrain, élaboration de procédures, vidéos, statistiques.

Conditions matérielles :

- paperboard, magnétoscope + TV, rétroprojecteur, plan de magasin.

Programme de formation/contenu :

- les différentes sources de démarque ;

- identification de la démarque connue ;
- procédures de contrôle et suivi de la démarque connue ;
- les sources de la démarque inconnue ;
- identification de la démarque inconnue ;
- incidences de la démarque ;
- la lutte contre la démarque et les actions à mener.

Méthode d'évaluation :

- contrôle des acquis au travers de la réalisation d'une étude de cas concrète.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B3. - Merchandising

Durée : 2 jours (14 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit être capable d'optimiser les ventes de son rayon en le rendant plus attractif.

Méthodes pédagogiques :

- transparents, vidéos, étude de cas sur le plan création de gammes à partir de documents fournisseurs, exercices pratiques sur gondoles.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, TV + magnétoscope.

Programme de formation/contenu :

- historique/définition ;
- les acteurs du merchandising ;
- le comportement consommateur ;
- notions du merchandising (20/80, méthodes d'implantations) ;
- gestion TG + podiums ;
- savoir lire et mettre en oeuvre un plan d'implantation ;
- rôle du vendeur en animation ;
- divers matériels d'agencement utilisés (grille, tablette...)
- lexique à typologie.

Méthode d'évaluation :

- contrôler le niveau de connaissances acquises par le biais d'exercices pratiques ;
- intérêt de la visibilité de la gamme et non à l'étude de l'implantation.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B4.1. - Calculs commerciaux

Durée : 1 jour (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit être capable de maîtriser des calculs de base afin de déterminer des prix de vente, marge, TVA, l'influence d'une remise.

Méthodes pédagogiques :

- des exercices pratiques permettant l'assimilation et les réflexes de calcul.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, transparents, calculatrice, catalogues produits.

Programme de formation/contenu :

- principes arithmétiques (règle de 3, 4 opérations, périmètre, volume, pourcentages) ;
- constitution d'un prix de vente ;
- les éléments du prix d'achat ;
- le prix de revient ;
- la TVA ;
- la marge, le coefficient ;
- le taux de marge, le taux de marque ;
- applications et exercices ;
- prix psychologiques.

Méthode d'évaluation :

- contrôle des acquis grâce à des exercices appliqués.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B4.2. - Démarque

Durée : 2 jours (14 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit comprendre la logique de la gestion de stock de son rayon sans ruptures et sans surstock.

Méthodes pédagogiques :

- exercices, exposés.

Conditions matérielles :

- paperboard, rétroprojecteur, calculette.

Programme de formation/contenu :

- délais de livraison, fréquence de réassort ;
- notion de mini/maxi ;
- méthodes de calculs manuels ;
- déclenchement et passation des commandes ;
- la réaction à la rupture et au surstock face au client ;
- capacité linéaire.

Méthode d'évaluation :

- validation des acquis au travers de la réalisation d'un contrôle continu et d'exercices.

Domaine B. - Gestion commerciale

Module B5. - Affichage pancartage

Durée : 1 jour (7 heures).

Objectifs pédagogiques :

- le stagiaire doit être capable de rédiger une signalétique directionnelle et promotionnelle.

Méthodes pédagogiques :

- exercices pratiques avec outils adaptés, exemples.

Conditions matérielles :

- paperboard, feutres, feuilles, cartons promotion, informatique.

Programme de formation/contenu :

- directionnelles ;
- promotionnelles ;
- informatives ;
- les supports d'affiches ;
- l'affichage : élément de communication ;
- comment réaliser une affiche ;
- graphisme : alphabet et chiffres ;
- normes et codes couleurs ;
- la mise en page ;
- réalisation d'une série d'affiches.

Méthode d'évaluation :

- visite critique en magasin sur problème de balisage, affichage, pancartage.

Domaine C. - Vente en communication

Module vente et communication

Durée : 10 jours (70 heures).

Objectifs pédagogiques :

- faire prendre conscience aux stagiaires de l'importance de l'écoute, de l'analyse des besoins et motivations de son client dans la démarche de conseil et de vente en développant les notions de communication, de compétences techniques et relationnelles et de service.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, jeux pédagogiques, travaux de groupe, entraînements enregistrés et commentés.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable + vidéoprojecteur, camescope, différents produits ou emballages (3 ou 4 par rayon).

Programme de formation/contenu :

Jour 1 : la communication (les règles et les types de questions).

Jour 2 : la communication verbale et non verbale.

Jour 3 : le comportement et l'attitude positive (les mots à éviter).

Jour 4 : s'exprimer et se faire comprendre (écouter et faire preuve d'empathie).

Jour 5 : les différents types de clients et la découverte des besoins.

Jour 6 : la découverte des motivations et la reformulation.

Jour 7 : l'argumentation et les services offerts.

Jour 8 : le traitement de l'objection.

Jour 9 : la conclusion et les ventes complémentaires.

Jour 10 : évaluation sous la forme de cas pratiques (entraînement à la vente).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises et la méthodologie à travers les sketches de vente et mettre en avant les points à améliorer.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 1. - Créer le réflexe d'autoformation

Durée : 5 jours (35 heures, dont 1/2 journée de présentation du dispositif).

Objectifs pédagogiques :

Amener l'apprenti :

- à acquérir des méthodes pédagogiques afin d'apprendre à apprendre ;
- à développer une procédure de recherche d'informations, de solutions de problèmes dans une dynamique de transférabilité ;
- identifier une famille de produits, repérer une structure de gamme de produits, argumenter un produit.

Familles de produits :

- toutes.

Méthodes pédagogiques :

- étude de cas par travaux pratiques, jeux de rôles ;
- 2 journées théorie et travaux pratique, 2 journées transfert sur la réalité, 1 journée synthèse.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, caméscope, téléphone, internet (fiches produits, CD-Rom, intranet s'il y a lieu...).

Programme de formation, contenu :

- analyse de la situation (demande du client, construction d'une nouvelle gamme, réappropriation d'un nouveau produit) : différentes phases et points clés, pour quels objectifs opérationnels ;
- mise au point d'une check-list des connaissances à transmettre et des objectifs à atteindre ;
- détermination des différentes sources d'information et leur exploitation.

Méthode d'évaluation :

- rapport et soutenance sur la famille de produits étudiée ;
- évaluation lors de la journée de synthèse + évaluation de cette capacité à s'autoformer dans le cadre de l'évaluation globale du CQP.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 2. - Carrelage, sanitaire, plomberie). - Module de base

Durée : 5 jours (35 heures)

Objectifs pédagogiques :

- identifier toutes les familles de produits des rayons carrelage, sanitaire, plomberie ;
- apporter l'aide au choix de la demande simple et explicite du client sur les rayons mentionnés.

Familles de produits :

- carrelage :
 - les carreaux de matière céramique : grès cérame, grès étiré, grès émaillé, terre cuite, faïence ;
 - les produits de mise en oeuvre : préparation des supports, colles, entretien, accessoires de pose et de finition ;
- sanitaire :
 - les différents appareils sanitaires : matières, formes et aspect ;
- plomberie :
 - alimentation, évacuation : choix des matériaux et des diamètres, méthodes théoriques de mise en oeuvre ;
 - la robinetterie : principe de mise en oeuvre ;
 - les appareils de production d'eau chaude (instantanée, accumulation) : présentation des différents moyens de production.

Méthodes pédagogiques :

- amener l'apprenti à s'approprier une méthodologie de recherche d'informations ;

- fournir à l'apprenti les grands principes de segmentation des produits en fonction des besoins du client.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;
- différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : découverte des produits céramiques (carrelage), modes de fabrication, classification, avantages/limites et destination des produits.

Jour 2 : découverte des différents supports et des produits de mise en oeuvre, choix des produits selon leur destination et leur usage (carrelage).

Jour 3 : découverte des différents produits d'alimentation, d'évacuation et de robinetterie : avantages/limites, fonctionnement ; notions de confort d'eau chaude sanitaire (les différents types d'appareils).

Jour 4 : découverte des appareils sanitaires : baignoire, lavabo, douche, WC, les meubles + quelques règles basiques d'aménagement de l'espace pour une pièce d'eau.

Jour 5 : méthode de mise en oeuvre des produits d'alimentation, de robinetterie, des appareils sanitaires et de l'évacuation.

Méthode d'évaluation :

- mesurer la capacité de l'apprenti à rechercher, à synthétiser et à exploiter les informations ;
- contrôler le niveau de connaissances acquises grâce à des exercices et des QCM.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 2. - Carrelage, sanitaire, plomberie
Module de spécialisation.

Durée : 15 jours (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apprendre à connaître les produits (caractéristiques techniques, conseils d'utilisation ou de pose des produits) afin de guider les clients dans une démarche de conseil et de vente.

Familles de produits :

Celles du module de base carrelage, sanitaire, plomberie :

- les produits carrelage de matière non céramique (marbre, mosaïque de verre, carreaux de ciment) ;
- les différents produits de production d'eau chaude sanitaire (chauffe-eau instantané et à accumulation) ;
- le traitement de l'eau : antitartre, les filtres, les adoucisseurs d'eau ;
- les produits de chauffage central (présentation).

Méthodes pédagogiques :

- exercices pratiques de mise en oeuvre, entraînement à l'argumentation et à la vente, utilisation des produits, exposés, débats.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;
- différents produits liés au thème du jour + échantillons et consommables utiles à la réalisation des exercices pratiques de mise en oeuvre ;
- atelier et outils pour la mise en oeuvre des produits.

Programme de formation, contenu :

Carrelage (5 jours).

Jour 1 : rappel des différentes familles de carreaux de matière céramique, découverte des carreaux de matières non céramiques ; définition des avantages qu'apporte chaque famille de produits et des bénéfices que les clients peuvent en retirer.

Jour 2 : les différentes règles de la mise en oeuvre des produits selon la nature des supports, découverte des accessoires techniques ; reconnaissance des principales origines des désordres d'un mur ou d'un sol carrelé.

Jour 3 : les règles de pose, de traçage, de coupe et de calepinage des carreaux de sol et mur.

Jour 4 : mise en oeuvre des carreaux sol et mur au travers des diffé-

rentes règles étudiées.

Jour 5 : mise en oeuvre des carreaux sol et mur au travers des différentes règles étudiées.

Plomberie (5 jours).

Jour 1 :

- analyser les besoins du client, faire une étude thermique et une étude des critères de confort ; utiliser des formules simplifiées en vue d'une application rapide ;
- notions d'électricité ;
- découverte approfondie des appareils de production d'eau chaude.

Jour 2 : le traitement de l'eau : les différents systèmes de filtrage et antitartre, modes de fonctionnement et argumentation ; découverte succincte des différents systèmes et appareils de chauffage.

Jour 3 : étude d'une installation complète (sanitaire et chauffage) d'une habitation, branchement d'un chauffe-eau électrique et/ou gaz + visualisation du montage d'un adoucisseur.

Jour 4 : mise en oeuvre d'un réseau d'alimentation et d'évacuation, branchement d'appareils sanitaires et de robinetterie ; utilisation des différents raccords et produits de soudure.

Jour 5 :

- spécificités des alimentations en gaz, ventilation des locaux recevant des appareils alimentés au gaz ;
- notions de régulation ;
- intervention sur une installation de chauffage : montage d'un radiateur, installation d'un système de régulation ;
- visualisation du montage d'une chaudière.

Sanitaire (5 jours).

Jour 1 : les bases essentielles de la décoration : les couleurs, les tendances et la mise en ambiance des produits ; les harmonies et le langage des couleurs au travers des produits de la gamme carrelage et sanitaire.

Jour 2 : aménagement de l'espace d'une salle de bains en tenant compte des contraintes techniques et du projet de décoration du client.

Jour 3 : découverte technique des produits hydro, balnéo, cabines de douches ; argumentation des produits, apprendre à transformer les caractéristiques techniques en arguments.

Jour 4 : argumentation des produits « meubles et salle de bains » ; training de vente.

Jour 5 : conception et argumentation d'un projet de réalisation d'une salle de bains en utilisant un vocabulaire adapté au client.

Méthode d'évaluation :

- mesurer la capacité de l'apprenti à rechercher, synthétiser, exploiter les informations et à proposer une solution globale au client en utilisant les bons arguments ; contrôler le niveau de connaissance acquises grâce à des exercices et des QCM.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 3. - Peinture, décoration, revêtements de sols souples, droguerie, luminaire). - Module de base

Durée : 5 jours (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- guider les stagiaires dans le rayon décoration à la découverte de chaque famille de produits de façon à se repérer et à guider les clients dans une démarche de conseil et de vente.

Familles de produit :

- peinture ;
- décoration ;
- revêtements de sols souples ;
- droguerie ;
- luminaire.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, applications simples.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;

- différents produits liés aux thèmes du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : les peintures : découverte du rayon et des produits ainsi que de leurs destinations.

Jour 2 : les revêtements muraux : découverte du rayon et des produits, ainsi que de leurs destinations.

Jour 3 : les revêtements de sol : découverte du rayon et des produits, ainsi que de leurs destinations.

Jour 4 : les produits de droguerie : découverte du rayon et des produits ainsi que de leurs destinations.

Jour 5 : le luminaire intérieur : découverte du rayon et des produits ainsi que de leurs destinations.

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle continu et des exercices.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 3. - Peinture, décoration, revêtement de sol souples, droguerie, luminaire). - Module de spécialisation

Durée : 15 jours (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apprendre à connaître les produits (techniques d'application, préparation des supports, ventes complémentaires) du rayon décoration de façon à guider les clients dans une démarche de conseil et de vente.

Familles de produits :

- peinture ;

- décoration ;

- revêtements de sols souples ;

- droguerie ;

- luminaire.

Méthodes pédagogiques :

- exercices, exposés, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tableau, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;

- application de différents produits liés aux thèmes du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : la couleur.

Jours 2 et 3 : les poudres : plâtre, ciment, chaux, enduits (fabrication, diagnostics des supports, techniques d'application).

Jours 4 et 5 : les peintures intérieures, pinceaux, rouleaux (différences, conditions d'application, guider le client dans son choix).

Jour 6 : applications (applications de différents enduits et peintures).

Jour 7 : les peintures de façade (différences, conditions d'application, guider le client dans son choix).

Jours 8 et 9 : les revêtements de sols (moquette et revêtements de sol plastiques, composition, comparatifs).

Jour 10 : les revêtements muraux (papiers peints, PVC, moquette, guider le client dans son choix).

Jour 11 : applications et collages (pose de revêtements muraux).

Jour 12 : les produits liquides de base de la droguerie (essences, alcools, acides) ; les nettoyeurs et les déboucheurs (produits techniques à destination définie, comment guider le client).

Jours 13 et 14 : les produits pour cuirs et métaux (choix, particularités, techniques d'utilisation).

Jour 15 : les stores, barres à rideaux.

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle continu et des exercices d'application pratique.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 4. - Bois menuiserie. - Module de base

Durée : 5 jours (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- identifier toutes les familles de produits du secteur bricolage : bois et menuiseries ;
- apporter l'aide au choix au client sur le secteur mentionné.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;
- applications des différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : les essences de bois (densité, résistance, avantages, traitement, utilisation. Les sources d'information de type www.boistropicaux.fr).

Jour 2 : les panneaux (historique des panneaux à base de bois ; les panneaux par rapport au bois massif ; les différentes technologies (lattes, particules, mélaminés, contre-plaqué...).

Jour 3 : prise de cotes (savoir prendre les mesures).

Jour 4 : les parquets (connaître les différents types de parquets et leur préconisation).

Jour 5 : menuiseries intérieures (connaître les différents produits de portes et de placards).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle continu et des exercices d'applications pratiques.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 4. - Bois menuiserie. - Module de spécialisation

Durée : 15 jours (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apprendre à connaître les produits et leurs utilisations afin de guider les clients, mieux questionner le client pour mieux le conseiller, savoir préconiser et vendre les produits.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;
- applications des différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : local bois (manipuler sans danger les panneaux de bois, minimiser les pertes de produits. Gestion des chutes sans faire de découpe).

Jours 2 et 3 : le parquet (savoir mettre en oeuvre les différents produits, pose flottante, code, motif décoratif...).

Jour 4 : plan de travail lamellé collé (savoir prendre les mesures et connaître les différentes coupes).

Jours 5 et 6 : les cuisines (connaissance et utilisation des produits ; maîtriser la prise en charge des besoins du client : choix du style, les mesures, les accessoires, savoir établir un devis).

Jour 7 : les portes de placard (choix des matériaux, prise de mesures, devis, mise en place du produit).

Jours 8 et 9 : portes (intérieures et extérieures) et fenêtres, les différentes essences de bois et leurs caractéristiques. Les termes du métier (dimensions, glossaire...), les prises de cote, les normes en matière d'ouverture, techniques de mise en oeuvre.

Jour 10 : escaliers (définition et positionnement des différents types d'escaliers. Lexique, prise de cotes et mise en place).

Jour 11 : les fenêtres de toit (l'environnement et la pose complète d'une fenêtre de toit, les avantages).

Jour 12 : balustrade (connaître les garde-corps et les règles de sécurité ; prise de mesures, montage, démontage des éléments, mise en oeuvre).

Jour 13 : menuiseries PVC (connaître les différents produits, les garanties et les labels ; la prise de cotes et la pose). Lambris et portes PVC (connaître les domaines d'utilisation du matériau, savoir mettre en oeuvre).

Jour 14 : les principes de la découpe appliqués au verre et au bois (minimiser les pertes de produits).

Jour 15 : les portes de garage (connaissance et utilisation des produits ; maîtriser la prise en charge des besoins du client : choix du style, les mesures, les accessoires, savoir établir un devis).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle continu et des exercices d'applications pratiques.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 5. - Jardin, matériaux. - Module de base

Durée : 5 jours (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- identifier toutes les familles de produits du secteur bricolage : jardin et matériaux ;
- apporter l'aide au choix au client sur le secteur mentionné.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;
- applications des différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : la saisonnalité des ventes (apprendre à mettre en avant les produits en fonction de la saison) ; semences et gazons (connaître les produits et leur utilisation).

Jour 2 : engrais et phytos (connaître les produits associés au support de culture, terreau, amendements, correcteur de pH...) ; outillage à main de jardin (connaître les produits et leurs techniques, les avantages et l'utilisation).

Jour 3 : la motoculture (connaître les produits et leur technique).

Jour 4 : matériaux de gros oeuvre (parpaings, poutres, agrégats...) présentation, identification des produits en vente et leur utilisation.

Jour 5 : matériaux de second oeuvre (présentation, identification des produits en vente et leur utilisation).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle continu et des exercices d'applications pratiques.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 5. - Jardin, matériaux. - Module de spécialisation

Durée : 15 jours (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apprendre à connaître les produits et leurs utilisations afin de guider les clients, mieux questionner le client pour mieux le conseiller, savoir préconiser et vendre les produits.

Méthodes pédagogiques :

- exposés, exercices, débats, applications.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;

- applications des différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : la motoculture (connaître les avantages et l'utilisation des produits).

Jour 2 : taillanderie (connaître les taille-haies et les débroussailluses, l'utilité et les techniques d'utilisation de chaque produit).

Jour 3 : engrais, phytos (connaître l'utilisation des produits associés au support de culture/terreau, amendements, correcteur de pH..., les engrais et les produits d'entretien).

Jour 4 : arrosage (connaître les produits, leur technicité et leur mise en oeuvre).

Jour 5 : le mobilier de jardin (connaître les produits, leur matière première et leurs avantages).

Jour 6 : l'assainissement (connaître l'assainissement et ses normes, la réglementation, l'évacuation des eaux, le fonctionnement de la fosse septique, l'installation).

Jour 7 : l'outillage et les accessoires de construction (connaître les produits, les techniques, les avantages et l'utilisation du gros et du second oeuvre, échelle, échafaudage, bétonnière...).

Jour 8 : l'étanchéité (apprendre les bases techniques et les méthodes d'application nécessaires à la préconisation de solution d'étanchéité).

Jour 9 : les poudres et agrégats (connaissances générales sur les mortiers et les enduits, choix du produit et pose).

Jour 10 :

- les cloisons intérieures (savoir mettre en oeuvre les cloisons légères et isolées, les différents types d'installation possibles) ;

- les plaques de plâtre [(les normes françaises), connaître les différents supports ossature métallique, accrochages...] et savoir poser les plaques.

Jour 11 : isolation, les techniques des différents produits (laine de roche, de verre...) et pouvoir isolant, pose.

Jour 12 : les sols, dallage et pavage (savoir réaliser la remise en état d'un sol et les techniques de finition).

Jour 13 : planchers et hourdis, les termes du métier (les règles de base et la prise de cotes et mise en oeuvre).

Jour 14 : les éléments de construction (connaître les produits et leur utilisation) briques, parpaings...

Jour 15 : la couverture (connaître les produits et leur mise en oeuvre, tuiles, bardeau...).

Méthode d'évaluation :

- contrôler les connaissances acquises à travers un contrôle continu et des exercices d'applications pratiques.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 6. - Quincaillerie, outillage, électricité. - Module de base

Durée : 5 jours (35 heures).

Objectifs pédagogiques :

- identifier toutes les familles de produits du secteur bricolage : outillage, électricité et quincaillerie ;

- apporter l'aide au choix de la demande simple et explicite du client sur le secteur mentionné.

Familles de produits :

- électricité ;

- installation électrique ;

- électronique domestique : antennes, motorisations de portails, téléphonie, alarmes... ;

- traitement de l'air : chauffage, climatisation, ventilation.

- outillage :

- outillage spécialisé ;

- outillage à main standard ;
- électroportatif et consommables ;
- équipement d'atelier et machine-outil.
- quincaillerie :
- bâtiment ;
- sécurité ;
- fixation ;
- ameublement.

Méthodes pédagogiques :

- amener l'apprenti à s'approprier une méthodologie de recherche d'informations ;
- fournir à l'apprenti les grands principes de segmentation des produits en fonction des besoins du client.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur ;
- différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Jour 1 : découverte de l'électricité et de l'installation électrique, notions de base, normes.

Jour 2 : étude de montages simples de chauffage, alarmes, antennes.

Jour 3 : étude des grands principes pour l'outillage 1 (à main), 2 (électrique), 3 (motorisé).

Jour 4 : quincaillerie (les grands principes pour la fixation et la sécurité).

Jour 5 : quincaillerie (suite), les grands principes pour l'ameublement, le bâtiment et la quincaillerie décorative.

Méthode d'évaluation :

- mesurer la capacité de l'apprenti à rechercher, à synthétiser et à exploiter les informations ;
- contrôler le niveau de connaissances acquises grâce à des exercices et des QCM.

Domaine D. - Rayons et produits

Module 6. - Quincaillerie, outillage, électricité
Module de spécialisation

Durée : 15 jours (105 heures).

Objectifs pédagogiques :

- apprendre à connaître les produits (caractéristiques techniques, conseils d'utilisation ou de pose des produits) afin de guider les clients dans une démarche de conseil et de vente.

Familles de produits :

- électricité :
- installation électrique ;
- électronique domestique : antennes, motorisations de portails, téléphonie, alarmes ;
- traitement de l'air : chauffage, climatisation, ventilation.
- outillage :
- outillage spécialisé ;
- outillage à main standard ;
- électroportatif et consommables ;
- équipement d'atelier et machine-outil.

- quincaillerie :

- bâtiment ;

- sécurité ;

- fixation ;

- ameublement.

Méthodes pédagogiques :

- exercices pratiques de mise en oeuvre et d'utilisation des produits, exposés, débats.

Conditions matérielles :

- tableau papier, rétroprojecteur, portable et vidéoprojecteur, atelier ;

- différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Electricité (5 jours) :

Jour 1 : l'installation électrique (apprentissage du montage et respect des normes).

Jour 2 : le chauffage (les différents modèles, la régulation et la programmation ; la ventilation permanente ou ponctuelle).

Jour 3 : les antennes terrestres et satellites (apprentissage du montage).

Jour 4 : les alarmes (étude des avantages et inconvénients des systèmes filaire et radio. Apprentissage du montage de systèmes simples).

Jour 5 : principes de montage de la motorisation de portails, de volets et de portes de garage.

Outillage (5 jours) :

Jour 1 : l'outillage à main standard et spécialisé.

Jour 2 : l'électroportatif et ses accessoires (utilisation en fonction des différents supports, connaissances des caractéristiques du produit).

Jour 3 : les machines d'atelier.

Jour 4 : la soudure et l'outillage du plombier.

Jour 5 : les machines à bois et l'outillage à main du bois.

Quincaillerie (5 jours) :

Jour 1 : les fixations (savoir guider le client dans son choix).

Jour 2 : la quincaillerie de l'ameublement (savoir utiliser les produits et conseiller le client).

Jour 3 : la quincaillerie du bâtiment (connaître tous les produits, leur utilisation et savoir guider le client dans son choix).

Jour 4 : la quincaillerie de la sécurité (connaître tous les produits, leur utilisation et savoir guider le client dans son choix).

Jour 5 : la quincaillerie de la décoration (connaître les styles, les formes et les matières et savoir guider le client dans son choix).

Méthode d'évaluation :

- mesurer la capacité de l'apprenti à rechercher, à synthétiser et à exploiter les informations ;

- contrôler le niveau de connaissances acquises grâce à des exercices et des QCM.

IV - Déclaration préalable à toute action de formation conduisant à un CQP.

En vigueur étendu

Tout organisme de formation ou toute enseigne organisant une action de formation devant conduire au CQP est tenu de la déclarer à la fédération des magasins de bricolage (FMB), agissant pour le compte de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), au moins 30 jours avant le début de la formation, en joignant :

- le programme de formation établi en conformité au présent cahier des charges ;

- le calendrier de la formation.

La FMB, agissant par délégation et en lien avec la CPNEFP :

- accuse réception de cette déclaration en portant un avis sur la conformité du projet au présent cahier des charges avec, au besoin une demande d'explications ;
- informe régulièrement des formations en cours conduisant au CQP.

V. - Organisation de l'alternance et tutorat pour la préparation du certificat de qualification professionnelle (CQP) en contrat de qualification.

En vigueur étendu

1. Articulation formation en centre de formation-formation en magasin

Présentation :

Les deux pôles de formation (centre de formation et magasin) doivent concevoir ensemble la formation du jeune.

(Schéma non reproduit)

Tout doit être mis en oeuvre pour assurer l'insertion du jeune (au centre du dispositif) dans l'entreprise et dans la branche professionnelle et lui donner une qualification professionnelle adaptée et reconnue.

Le magasin et l'organisme de formation se doivent d'établir des liens réels :

- administratifs, par l'établissement d'une convention de formation faisant référence au CQP ;
- pédagogiques, sur les objectifs, stratégies de formation et procédures de suivi.

Il appartient aux différents partenaires de concrétiser leur coordination à partir des axes proposés page suivante, le livret de suivi étant imposé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

2. Le tuteur

a) Définition

Dans toute formation en alternance entre l'entreprise et un centre de formation, la fonction du tuteur au sein de l'entreprise revêt une importance capitale tant pour le formé que pour la réussite même de la formation.

Le mot " tuteur " vient du latin tutor. Il définit le plus souvent une perche, une armature qui soutient une jeune plante ... Dans le cadre de la formation, la définition est celle donnée par le livre " 700 mots-clés de l'éducation " :

"Personne confirmée pour sa compétence placée près d'une personne débutante".

Le tuteur a pour caractéristiques essentielles :

- d'être un salarié de l'entreprise ;
- d'avoir une expérience professionnelle reconnue.

Pour être pleinement efficace dans sa mission, il se doit :

- de partager le projet de l'entreprise ;
- d'être motivé par la promotion des hommes et l'insertion des jeunes ;
- d'accepter de privilégier cette fonction.

b) Désignation

La fonction de tuteur est assurée par un salarié de l'entreprise d'accueil, avec l'accord de l'intéressé, ou par l'employeur lui-même. Le choix du tuteur (fonction, qualification...) doit tenir compte de l'objectif à atteindre ; il doit avoir une formation au moins équivalente à celle visée par la formation du jeune. Le tuteur ne peut se voir confier simultanément plus de trois jeunes en alternance (deux jeunes lorsque l'employeur assure la fonction de tuteur). De plus, il doit pouvoir disposer du temps nécessaire au suivi du jeune.

Cette désignation est régie par les textes réglementaires portés au code du travail, et notamment par :

- le décret n° 92-463 du 25 mai 1992 pour les contrats de qualification ;
- le décret n° 92-408 du 27 avril 1992 pour les contrats d'adaptation.

c) Rôles et missions

Le tuteur est chargé, d'après les textes réglementaires :

- de suivre le déroulement des actions de formation ;

- d'exercer un rôle de conseil auprès du jeune, de l'accueillir et de l'informer pendant toute la durée du contrat ;
- d'assurer la liaison entre l'organisme de formation et les salariés de l'entreprise qui contribuent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ;
- de participer à l'évaluation et bilan du contrat.

Le tuteur est chargé de transmettre son savoir et son métier et de faciliter l'intégration du jeune dans le domaine professionnel.

d) Formation

La CPNEFP ainsi que l'ensemble des tuteurs se préparent à exercer leur mission dans le cadre d'actions de formation pouvant être financées sur le budget alternance par un OPCA, en vue de les aider à :

- préparer l'arrivée du jeune ;
- accueillir et accompagner le jeune ;
- être médiateur entre l'alternant et les deux pôles de formation ;
- participer à la formation du jeune ;
- transmettre des savoirs : savoir-faire et savoir-être en situation ;
- choisir et organiser des tâches et des apprentissages ;
- évaluer ;
- établir un bilan en fin de formation.

VI - Suivi de la formation, acquisition et reconnaissance du CQP.

En vigueur étendu

1. Suivi de la formation

Seuls les centres de formation agréés par la CPNEFP seront habilités à assurer la formation de CQP.

La CPNEFP suggère que les deux pôles de formation (entreprise et centre de formation), dans le cadre de la préparation au CQP :

1. Etablissent un livret d'accueil et de présentation du CQP adapté au public en formation ;
2. Se conforment à un livret unique de suivi comprenant :
 - des fiches alle-/retour entre les deux pôles (fiches de liaison) ;
 - des fiches d'évaluation des compétences en lien avec les modules de formation à remplir par les deux pôles (fiches d'évaluation par domaine) ;
 - des fiches de bilan final (fiche de bilan final).

Ce livret sera intégré au dossier à remettre à la CPNE FP pour la délivrance du CQP.

2. Acquisition du certificat de qualification professionnelle par le contrôle continu

Formation théorique : validation par les formateurs de l'organisme de formation.

Acquisition des savoir-faire : validation par les tuteurs en situation de travail.

En fin de formation, la validation s'opère par l'avis favorable d'au moins deux des trois personnes suivantes : le responsable de l'organisme de formation, le tuteur ou le chef d'entreprise ou le chef d'établissement.

L'obtention définitive des CQP sera rendue par la CPNEFP.

Une commission d'appel sera constituée au sein de la CPNEFP pour résoudre les litiges pouvant survenir au cours ou au terme de la formation. Le stagiaire pourra saisir la commission par écrit en motivant sa demande.

3. Reconnaissance de la qualification

La validation donne à la personne le certificat de qualification professionnelle.

L'acquisition de ce certificat donne à la personne un niveau d'employabilité reconnu pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Changement de coefficient :

- l'acquisition des certificats professionnels est destinée à préparer à la tenue une mission qualifiée ;

- seule la tenue effective du poste entraîne l'attribution du coefficient correspondant à la qualification acquise, eu égard aux dispositions des accords de classification (professionnels ou, le cas échéant, d'entreprise) ;

- à la condition qu'il y ait un poste disponible requérant cette qualification, ce poste sera destiné prioritairement au titulaire du certificat de qualification professionnelle.

4. Contrôle de la CPNEFP

La CPNEFP peut, à tout moment, déclencher une procédure de contrôle sur le déroulement de la formation, à son initiative, ou saisie par un salarié concerné, un employeur concerné, un représentant d'une organisation syndicale présente dans l'entreprise.

1. Fiches de liaison

Suivant le dispositif mis en place pour l'atteinte du CQP, on établira autant de fiches que nécessaire pour les allers et retours entre les deux pôles et, au minimum, une fiche par trimestre.

Période de formation en magasin et organisme de formation

1. Période en organisme de formation

du..... au

Modules étudiés	Domaine	Module	Durée-formation
Appréciations de l'équipe pédagogique sur le travail et le comportement du jeune			
Message de l'équipe pédagogique au tuteur			
Date : Signature :			

2. Période en magasin

du..... au

Description des principales tâches accomplies et des acquis au cours de la période	
Appréciations du tuteur sur le travail et le comportement du jeune	
Message du tuteur (et magasin) aux formateurs	
Date : Signature :	

2. Fiche d'évaluation par domaine

Dans chacun des domaines de formation, pour chaque objectif visé :

- l'organisme de formation portera une évaluation s'il s'agit de savoir ;
- l'entreprise, par l'intermédiaire du tuteur, portera une évaluation s'il s'agit de savoir-faire et savoir-être.

Au bas de chaque fiche d'évaluation, les nombres des différents avis seront récapitulés.

GRILLE POUR L'ÉVALUATION DE SAVOIR-FAIRE	
A	Effectue la tâche en toute autonomie
B	Effectue la tâche sans une complète aisance
C	Est capable d'effectuer partiellement la tâche
D	N'est pas capable d'effectuer la tâche

GRILLE POUR L'ÉVALUATION DE SAVOIR	
A	Maîtrise totale
B	Maîtrise moyennement
C	Maîtrise faiblement
D	Ignore

Fiches d'évaluation en vue du certificat de qualification professionnelle - Vendeur(se) qualifié(e) - Bricolage - Modules A et B

(Tableaux non reproduits).

3. Fiches de bilan final

Avis de l'organisme de formation pour l'obtention du CQP

A l'issue de la formation d'une durée de heures , l'équipe pédagogique du centre de formation se prononce en vue de l'obtention du CQP Mme, Mlle, M. en émettant " un avis favorable " un avis défavorable A , le Signature et cachet	Explications de l'avis (éléments d'appréciation portant sur les acquis, le comportement...)
---	---

Avis du tuteur pour l'obtention du CQP

A l'issue de la période de préparation au CQP, Mme, Mlle, M. exerçant la fonction de au magasin tuteur désigné de : Mme, Mlle, M. estime que cette personne : " est apte à exercer la fonction de vendeur(se) qualifié(e) en bricolage " n'est pas apte à exercer la fonction de vendeur(se) qualifié(e) en bricolage et émet : " un avis favorable à l'obtention du CQP " un avis défavorable à l'obtention du CQP A , le Signature et cachet	Explications de l'avis porté (critères liés aux connaissances, critères liés à l'exécution des tâches, critères liés au comportement)
--	---

Avis du chef d'entreprise ou d'établissement de la période de formation

Mme, Mlle, M. exerçant la fonction de au magasin A l'issue de la période de formation de : Mme, Mlle, M. estime que cette personne : " est apte à exercer la fonction de vendeur(se) qualifié(e) en bricolage " n'est pas apte à exercer la fonction de vendeur(se) qua-lifié(e) en bricolage et émet : " un avis favorable à l'obtention du CQP " un avis défavorable à l'obtention du CQP A , le Signature et cachet	Explications de l'avis porté (critères liés aux connaissances, critères liés à l'exécution des tâches, critères liés au comportement)
--	---

VII - Pièces à fournir pour la délivrance du CQP.

En vigueur étendu

L'organisme de formation, en fin de formation, adressera par courrier recommandé à la FMB agissant pour le compte de la CPNEFP :

- une fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies (voir tableau ci-dessous) ;
- une fiche récapitulative des stagiaires et des avis portés par les différents acteurs de la formation (équipe pédagogique du centre de formation, tuteur, entreprise) ;

- les livrets de suivi des personnes concernées, comprenant :

- les fiches d'évaluation ;

- les fiches bilan.

L'obtention définitive des CQP sera rendue par la CPNEFP au vu de ces différents éléments :

- l'obtention (ou la non-obtention) du CQP sera mentionnée sur le livret de suivi qui deviendra alors propriété du stagiaire ;

- la fédération, au nom de la commission, délivre les certificats imprimés à l'en-tête de la commission.

Fiche récapitulative des heures de formation réellement suivies. - Vendeur(se) qualifié(e) en bricolage

	Domaines de formation	Modules et contenus	Nombre d'heures	Précisions sur les dates et heures
A	Mercatique connaissance du bricolage	Analyse du client		
		1. Marché et enseigne 2. Connaissance du secteur de l'entreprise Fournisseurs et référencement		
B	Gestion commerciale	Législation commerciale		
		Réception dans le secteur du bricolage		
		Marchandisage		
		1. Calculs commerciaux 2. Commande, gestion des stocks		
		Balisage, pancartage		
		Informatique		
		Procédures de caisse		
C	Vente et communication	Communication et règles		
		Techniques de vente		
		Entraînement à la vente		
		Vendre les services		
D	Rayons et produits	Découverte des produits des magasins		
		Approfondissement par rayon		
		SAV		
	Examen final			
		Total		

A, le Signature et cachet de l'organisme de formation

Fiche récapitulative des stagiaires (en vue de l'obtention du CQP)

N°	NOM - PRÉNOM	MAGASIN	AVIS PORTÉS						
			Organisme de formation		Tuteur		Chef d'entreprise		
			Favorable	Défavorable	Favorable	Défavorable	Favorable	Défavorable	

VIII - Règlement des litiges.

En vigueur étendu

Tout stagiaire inscrit dans la préparation d'un CQP pourra saisir, en cas de problème au cours et à l'issue de la formation, la CPNEFP par écrit en motivant sa demande.

La CPNEFP désignera en son sein une commission paritaire de quatre membres, soit " de règlement de litige ", soit " d'appel ", en dehors de toute personne pouvant être impliquée dans le problème à résoudre.

Ladite commission pourra, avant de rendre sa décision :

- entendre les parties en présence ;
- faire appel à un expert externe.

Accord du 2 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle

Fédération des magasins de bricolage.

Fédération des services CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

En référence aux accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003, les partenaires sociaux de la branche du bricolage conviennent de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée à leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés. Leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les signataires, en fonction des objectifs cités ci-dessus, ont établi les priorités suivantes :

- anticiper les changements, les évolutions technologiques, la démographie ... et leurs impacts sur les métiers ;
- adapter et maintenir dans l'emploi les salariés quel que soit leur âge ;
- développer les compétences de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- développer la formation par professionnalisation et par apprentissage ;
- faire valider les acquis de l'expérience des salariés (VAE) ;
- préparer les jeunes aux métiers et préparer les salariés aux évolutions des métiers ;
- maîtriser l'offre de formation ;

- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation aux personnes qui, après une absence de l'entreprise, reprennent leur activité professionnelle (congé maternité, congé parental...) et aux travailleurs handicapés ;
- donner aux institutions représentatives du personnel l'information leur permettant de communiquer auprès des salariés sur l'évolution prévisible des emplois dans l'entreprise, sur l'évolution des qualifications qui en résulte, ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès ;
- donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise, et aux membres dirigeants des PME et TPE, l'information pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre de leur projet professionnel.

Afin de suivre la mise en oeuvre de la politique ainsi définie, les signataires conviennent de s'appuyer sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 1er En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 26 janvier 2006 art. 1er BO conventions collectives 2006-12 étendu par arrêté du 12 juillet 2006 JORF 28 juillet 2006.<RL

Les signataires conviennent d'encourager la mise en oeuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle, et notamment :

- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du droit individuel à la formation (DIF) mis en oeuvre à leur initiative, en liaison avec l'entreprise ;
 - du droit au congé individuel de formation (CIF) mis en oeuvre à leur initiative ;
 - du plan de formation décidé et mis en oeuvre au sein de l'entreprise ;
- de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, par les jeunes, par les demandeurs d'emploi et pour les salariés visés à l'article 5 du présent accord en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

Ils réaffirment le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle, en conformité au titre V de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Ils confient par ailleurs à la CPNEFP une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle, conformément à l'article L. 934-2 du code du travail.

Conformément aux avenants du 8 juillet 2004 modifiant l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les signataires souhaitent permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et entendent faciliter la mise en oeuvre :

- de l'entretien professionnel ;
- du bilan de compétences ;
- de la validation des acquis de l'expérience ;
- du passeport formation.

1.1. Entretien professionnel

Chaque salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, dans les modalités définies par le chef d'entreprise. L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Les signataires s'entendent pour que les entreprises s'emploient à :

- former l'encadrement à la conduite d'entretien et prendre en charge la formation des personnes assurant la mise en oeuvre des entretiens professionnels ;
- préparer l'entretien et informer le salarié sur le déroulement et les objectifs de l'entretien ;
- réaliser l'entretien dans un lieu adapté et en dehors de toute présence de tiers ;
- formaliser par écrit les conclusions de l'entretien professionnel et les engagements éventuels de l'entreprise, en laissant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations ; un exemplaire écrit est remis au salarié ;
- informer et consulter les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens.

1.2. Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en oeuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse dont le salarié est le seul destinataire. Ce document ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficiaire, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée sur la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation.

L'employeur doit informer annuellement les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance.

1.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience. Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles, chaque salarié peut demander le bénéfice de la VAE dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'activité de 3 années, en rapport avec la certification recherchée. Le congé de validation des acquis de l'expérience ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Conformément à l'article L. 900-2 du code du travail, la VAE a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE enregistrés dans le RNCP.

La prise en charge financière des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est assurée par :

- le dispositif du congé VAE, en cas de démarche initiée par le salarié ;
- et par l'OPCA ou l'entreprise en cas de démarche accompagnée formellement par l'entreprise.

Dans ce cadre, les signataires confient à la CPNEFP les missions de :

- prévoir les conditions d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE ;
- préciser les conditions favorisant l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif, à la VAE ;
- préciser les modalités de prise en charge financière de l'OPCA concernant les frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de VAE.

1.4. Passeport formation

Les signataires souhaitent que chaque salarié puisse à son initiative établir un passeport formation qui reste sa propriété et sous sa responsabilité d'utilisation, sur lequel il peut inscrire ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Ils précisent qu'en aucun cas celui-ci ne peut être demandé par l'employeur.

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 26 janvier 2006 art. 1er BO conventions collectives 2006-12 étendu par arrêté du 12 juillet 2006 JORF 28 juillet 2006.<RL

Les signataires considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Ils conviennent que la mise en oeuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) dont tout salarié bénéficie chaque année.

2.1. Principes

Les signataires rappellent que tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.

Les droits sont acquis annuellement et peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

Cependant, ils conviennent que tout salarié employé à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée, ayant une ancienneté minimum de 1 an, et dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 22 heures, bénéficiera chaque année d'un droit individuel à la formation dont la durée sera calculée pro rata temporis, mais ne pourra être inférieure à 14 heures.

2.1.1. Pendant, hors temps de travail.

Les signataires rappellent également que le bénéfice du droit individuel à la formation (DIF) est destiné à permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées en dehors du temps de travail.

Toutefois, pour toute action de formation professionnelle visée en lien avec l'emploi occupé ou celui qu'il vise dans l'entreprise, les signataires conviennent que le salarié pourra réaliser son DIF, en totalité ou en partie, sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur.

Dans le cas où la formation éligible au DIF et correspondant à l'emploi du salarié concernerait une formation prévue au plan de formation de l'entreprise, les signataires conviennent qu'elle se déroule par principe sur le temps de travail sauf accord contraire des parties.

2.1.2. Priorités.

Les signataires conviennent que les actions de formation éligibles en priorité au DIF sont les actions de formation relevant des domaines suivants :

- commerce et vente ;
- logistique ;
- sécurité et environnement ;
- management ;
- administratif, gestion et systèmes d'information ;
- produits.

2.1.3. Prise en charge financière.

Les signataires rappellent que les coûts pédagogiques et les frais annexes, correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables au titre du plan de formation et du 0,5 % dans le cadre des priorités définies dans le présent accord. Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation telle que définie à l'article 4 du présent accord.

2.1.4. Mise en oeuvre.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des conclusions de l'entretien professionnel et des priorités définies au paragraphe 2.1.2 par l'accord de branche ou par un accord d'entreprise.

Le droit à DIF peut être calculé sur la base de l'année civile.

Au 31 décembre de chaque année, tout salarié à temps plein en contrat à durée indéterminée acquiert, s'il compte à cette date 1 an d'ancienneté, un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures qu'il peut utiliser dès le 1er janvier de l'année suivante ; ce droit est calculé pro rata temporis, pour tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée à temps plein en cours d'année civile, le DIF ainsi acquis pouvant être utilisé par le salarié concerné, au terme de l'année civile suivante, majoré des heures de DIF acquises au titre de cette même année. Les sorties de l'entreprise en cours d'année, ouvrant droit au DIF, donnent également lieu à un calcul pro rata temporis.

Cette durée est calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel, sans être inférieure à 14 heures pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 22 heures.

En tout état de cause, les modalités de décompte du droit à DIF ne sauraient être moins favorables que celles prévues par les dispositions légales, et notamment celles prévues aux articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail.

Pour la 1re année de mise en oeuvre en 2005 :

Le décompte des droits ouverts au DIF est calculé sur la période du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004, sur la base de 14 heures.

Les signataires s'entendent pour que les premières heures capitalisées au titre du DIF soient mobilisables dès le 1er janvier 2005 (1).

En conséquence :

- tout salarié employé à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI) justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 an au 31 décembre 2004 dans l'entreprise acquiert à cette même date un droit individuel à la formation, d'une durée de 14 heures qu'il peut utiliser dès le 1er janvier 2005 ;
- tout salarié employé à temps partiel sous CDI dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 22 heures justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an au 31 décembre 2004 acquiert à cette même date un droit individuel à la formation d'une durée de 14 heures qu'il peut utiliser dès le 1er janvier 2005 ;
- tout salarié employé à temps partiel sous CDI dont la durée contractuelle de travail est inférieure à 22 heures justifiant d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an au 31 décembre 2004 acquiert à cette même date un droit individuel à la formation, d'une durée calculée pro rata temporis de son horaire de travail.
- tout salarié à temps plein ou partiel sous contrat à durée indéterminée n'ayant pas 1 an d'ancienneté au 31 décembre 2004 bénéficie d'un DIF calculé pro rata temporis au titre de l'année 2004, qu'il peut utiliser au 1er janvier 2006, majoré des droits acquis au titre de l'année 2005, sans préjudice des dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail.

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir son droit au DIF, sa demande est remise en main propre à l'employeur, contre décharge. Dès lors, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation de sa demande.

Chaque salarié est informé de l'état de ses droits annuellement, selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise (ex. : information jointe au bulletin de paie ...).

Pour faciliter la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment par le développement des compétences dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), les signataires proposent en annexe un modèle de lettre de demande du salarié auprès de son employeur (annexe I).

2.2. Transférabilité

Le DIF est transférable en cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les

sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. L'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite ou de mise à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

2.3. DIF et CIF

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en oeuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise, ou l'OPCA dont elle relève ou auquel elle adhère, est tenue de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en oeuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation. Dans l'hypothèse d'intervention de l'OPCA, l'employeur est tenu, conformément à l'article L. 933-5 du code du travail, de verser à l'OPCA, dans la limite des droits acquis, le montant de l'allocation de formation et des frais de formation.

2.4. DIF et CDD

Conformément à la loi 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation (DIF) prévu à l'article L. 933-1 prorata temporis, à l'issue du délai de 4 mois fixé au b de l'article L. 931-15. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre. Le droit individuel à la formation est mis en oeuvre dans les conditions visées aux articles L. 933-3 à L. 933-6. L'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L. 931-16 assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail (arrêté du 28 juin 2005, art. 1^{er})

Congé individuel de formation (CIF)

Article 3 En vigueur étendu

Les signataires rappellent que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide du FONGECIF compétent. A cette fin, le FONGECIF propose au salarié les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle ;
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ;
- un appui à l'élaboration de son projet.

Le coût des actions de validation des acquis et de bilan de compétences dont peut bénéficier le salarié peut être pris en charge par le FONGECIF. Les actions de validation et de bilan prises en charge par le FONGECIF peuvent se dérouler dans et/ou en dehors du temps de travail.

Après avoir élaboré son projet, le salarié peut déposer, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation, une demande de prise en charge du coût pédagogique ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de repas liés à une action de formation et une demande de prise en charge de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Ces coûts pédagogiques et ces frais annexes sont pris en charge par le FONGECIF dans le cadre des priorités et critères définis par ses instances. Pendant la durée de cette formation, le contrat de travail est suspendu, le salarié bénéficiant, de la part du FONGECIF, d'une prise en charge de sa rémunération dans les conditions définies aux articles 31.19 et 31.20 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, sauf pour des publics particuliers ou des natures de formation spécifiques, définis par le conseil d'administration de chaque FONGECIF.

Actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Article 4 En vigueur étendu

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ainsi que les salaires et charges sociales correspondants sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le bilan et sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les signataires rappellent que :

4.1. Actions d'adaptation

Elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

4.2. Actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi

Elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Dans ce cas, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

4.3. Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés

Elles peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Dans ce cadre, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Mise en oeuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Contrat de professionnalisation

Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi

Les signataires rappellent le rôle essentiel de la branche professionnelle dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle, dans la définition et la mise en oeuvre des priorités en matière de formation professionnelle, notamment pour les contrats ou les périodes de professionnalisation.

5.1.1. Bénéficiaires.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui désirent compléter leur formation ou acquérir une formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

5.1.2. Principes.

Ce contrat est mis en oeuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées et pour laquelle le suivi est assuré par le tuteur ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

5.1.3. Durée du contrat de professionnalisation.

Afin de tenir compte du temps nécessaire au redéploiement de l'offre de formation et des données issues de l'observatoire des métiers et des qualifications, les signataires conviennent que, dans le cadre d'un contrat ou d'une action de professionnalisation, la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois, à condition que le référentiel pédagogique l'exige, pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- permettre l'obtention d'un CQP, d'une qualification professionnelle reconnue par la branche d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche, et d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dans un délai de 2 ans, ils demandent à la CPNEFP d'étudier l'opportunité de revoir les dispositions du présent alinéa.

5.1.4. Durée des actions de formation.

Pour les cas visés à l'article 5.1.3 ou s'il apparaît nécessaire de modifier la durée de formation prévue par le contrat initial au regard des besoins en formation du bénéficiaire et au vu des évaluations du salarié (remise à niveau, actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat...), dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, les signataires du présent accord décident, dès lors où le référentiel pédagogique l'exige, que la durée des actions de formation du contrat ou de la période de professionnalisation pourra être portée jusqu'à 50 % maximum de la durée initiale du contrat.

5.2. Prise en charge financière

Ils conviennent que, pour l'ensemble des publics concernés, les natures de certifications donnant lieu à une participation financière de l'OPCA concerné sont les certifications ci-dessous :

- les certificats de qualifications professionnelles de la branche du bricolage (CQP) ;
- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de branche du bricolage ;
- les qualifications professionnelles établies par la CPNEFP ;
- et les diplômes ou titres à finalité professionnelle enregistrés au RNCP.

5.3. Rémunération des bénéficiaires

Les signataires rappellent que les salariés titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et 80 % du Smic, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, un salaire minimum particulier applicable au contrat de professionnalisation pour les personnes âgées d'au moins 26 ans, salaire qui ne peut être inférieur à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de branche dont relève l'entreprise.

5.4. Evaluation. - Validation. - Insertion professionnelle

A l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues. Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les signataires demandent que chaque année la CPNEFP examine les moyens mis en oeuvre propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle du bricolage, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue de leur contrat de travail à durée déterminée.

Développement de la fonction tutorale

Article 6 **En vigueur étendu**

Les signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Ils rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Le tuteur assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre l'organisme de formation et le salarié de l'entreprise.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir et d'accompagner le salarié dans l'entreprise ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Ils conviennent que le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans la branche pour exercer cette mission.

Pour permettre ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. A cet effet, les signataires conviennent de limiter à 2 le nombre de jeunes suivis et encadrés par tuteur.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Les signataires demandent à la CPNEFP de veiller au développement de la formation tutorale.

Mise en oeuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises

Article 7 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 26 janvier 2006 art. 1er BO conventions collectives 2006-12 étendu par arrêté du 12 juillet 2006 JORF 28 juillet 2006.<RL

7.1. La période de professionnalisation

Elle a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

7.1.1. Bénéficiaires.

Cette période est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, et notamment aux salariés rattachés aux filières commerciales, logistiques et services de la branche du bricolage ;
- aux salariés sans qualification professionnelle reconnue ;
- aux salariés ayant une qualification inférieure au niveau IV de l'éducation nationale (baccalauréat) ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ;
- aux personnes qui reprennent leur activité professionnelle après une suspension du contrat de travail supérieure à 4 mois consécutifs ;
- aux travailleurs handicapés.

7.1.2. Principes.

Cette période de professionnalisation est mise en oeuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les signataires décident que, lorsque la période s'adresse à un salarié en activité, elle peut donner lieu, en préalable à sa mise en oeuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant le temps de travail.

Ils précisent que la période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail.

7.2. Prise en charge financière

Les signataires souhaitent que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnant lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné soient celles au bénéfice :

- des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- des salariés sans qualification professionnelle reconnue ;
- et des salariés ayant une qualification inférieure au niveau IV de l'éducation nationale.

7.3. Rémunération des bénéficiaires

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation mises en oeuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié. Dans ces deux cas, et conformément aux dispositions de l'article L. 982-4, dernier alinéa, du code du travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 8 En vigueur étendu

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les signataires décident de choisir l'observatoire des métiers, de l'emploi et des qualifications du commerce géré par le FORCO, pour réaliser les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher.

8.1. Rôle de l'observatoire

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications doit permettre de :

- connaître les métiers existants et les aptitudes qu'ils requièrent ;
- suivre les évolutions en la matière de manière régulière pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois ;
- mettre en oeuvre des outils (indicateurs, enquêtes, groupes de travail...) permettant de suivre et d'anticiper les conséquences des évolutions économiques, technologiques et sociales de la profession sur les métiers.

8.2. Comité paritaire de pilotage de la branche

Les signataires conviennent que les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche composent le comité paritaire de pilotage de l'observatoire. Ce comité paritaire de pilotage de l'observatoire peut se faire assister, dès qu'il le juge utile, par un représentant de l'observatoire des métiers, de l'emploi et des qualifications du commerce ou par un expert de son choix.

Ce comité décide des études permettant d'éclairer les tendances d'évolution des métiers et permettant ainsi à la branche de disposer des compétences nécessaires.

8.3. Observatoire et CPNEFP

Les travaux accomplis par l'observatoire viennent en appui des réflexions menées au sein de la CPNEFP à laquelle ils sont régulièrement communiqués. Les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle sont mises à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel du bricolage (ex. : OREF).

Les signataires rappellent leur attachement à ce que la CPNEFP de la branche du bricolage soit informée des études éclairant l'évolution prévisible des emplois dans le secteur d'activité du bricolage et/ou des contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle.

Dispositions financières

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 26 janvier 2006 art. 1er BO conventions collectives 2006-12 étendu par arrêté du 12 juillet 2006 JORF 28 juillet 2006.<RL

Pour les entreprises employant au minimum 10 salariés, les signataires rappellent qu'à compter du 1er janvier 2004, ces entreprises doivent consacrer, chaque année, une contribution minimale équivalente à 1,60 %, et :

- effectuer un versement correspondant à 0,20 % aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) ;
- effectuer un versement correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au FORCO, pour assurer le financement :
- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF),
- affecter le solde de leur contribution au financement direct, par l'entreprise ou par l'intermédiaire de l'OPCA, des dépenses liées à la mise en oeuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :
- les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;

Au-delà des montants forfaitaires prévus par l'article L. 983-1 du code du travail, la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou du contrat ou de la période de professionnalisation, sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-7 du code du travail ;

- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- et, plus généralement, des actions et moyens visés à l'article 22 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, sous réserve de dispositions législatives et réglementaires qui seront applicables.

Pour les entreprises employant moins de 10 salariés, les signataires rappellent que les entreprises doivent chaque année consacrer une contribution minimale équivalente à :

- 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1er janvier 2004 ;
- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1er janvier 2005. Cette contribution est versée en totalité au FORCO.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par l'accord de branche, incluant notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :

- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- les actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF) ;
- à concurrence du solde du montant des versements ;
- les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel de formation (DIF) ;
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
- et, plus généralement, les actions et moyens visés à l'article 22 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires qui seront applicables.

Dispositions spécifiques relatives au FORCO

Article 10

En vigueur étendu

Les signataires rappellent l'adhésion des entreprises rattachées à la branche du bricolage au FORCO.

Les signataires demandent à la CPNEFP de :

- définir chaque année à l'intention du FORCO les priorités d'actions ;
- prévoir la collecte et la répartition au sein du FORCO des fonds correspondant au financement desdites priorités ;
- définir les forfaits horaires sur la base desquels sont prises en charge : les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation relatives à la mise en oeuvre des contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation ;
- définir les conditions dans lesquelles le FORCO assure la prise en charge des actions de préparation et de formation des tuteurs ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Les dispositions ci-dessus sont mentionnées dans un document transmis par la CPNEFP au FORCO, lequel le tient à la disposition des entreprises et des salariés.

Afin de faciliter la définition et la mise en oeuvre des priorités en matière de formation professionnelle et de favoriser une utilisation optimale de l'ensemble des ressources, les signataires demandent à la CPNEFP du bricolage de solliciter le FORCO pour obtenir :

- un état des sommes collectées au titre des contributions du 0,50 % et du 0,15 % ainsi qu'un montant prévisionnel des prises en charge en tenant compte des priorités et moyens définis par la branche du bricolage, dans le mois qui suit la date d'exigibilité de ces contributions ;
- un bilan d'activité se rapportant à l'année précédant celle au titre de laquelle l'affectation visée ci-dessus intervient, au plus tard le 30 avril de chaque année ;
- un état trimestriel portant sur les actions de formation professionnelle réalisées, les financements engagés et des disponibilités financières au titre de l'ensemble des dispositifs pour lequel il effectue la prise en charge.

Les signataires demandent à la branche de s'assurer auprès du conseil d'administration du FORCO de la mise en oeuvre des moyens nécessaires sur le plan territorial pour répondre au besoin d'information des entreprises et des salariés.

Dispositions relatives à la modification des dispositions conventionnelles antérieures

Article 11

En vigueur étendu

Afin d'assurer la cohérence avec les dispositions conventionnelles antérieures, les signataires conviennent d'apporter les modifications suivantes à la convention collective nationale du bricolage (30 septembre 1991) et à l'accord du 28 décembre 1994.

11.1. Modifications apportées à la convention collective nationale > du bricolage (30 septembre 1991)

Article 10.2 : Apprentissage

Le texte de l'article 10-2 est supprimé et remplacé par le suivant :

(Voir cet article).

Article 10.3 : Formation du personnel de l'entreprise

Le premier tiret de l'alinéa 2 est complété comme suit : " les actions d'adaptation et de maintien des compétences ".

Article 10.4 : Négociation

L'ensemble de l'article est supprimé et remplacé par :

(Voir cet article).

11.2. Modifications apportées à l'accord du 28 décembre 1994

Article 3 : Du développement de l'apprentissage :

- l'alinéa 1 est inchangé ;
- l'alinéa 2 est supprimé ;
- l'alinéa 3 est supprimé ;
- l'alinéa 4 est supprimé ;
- l'alinéa 5 est supprimé.

Article 4 : Des contrats d'insertion en alternance

L'article est supprimé.

Article 5 : du capital temps formation

L'article est supprimé.

Article 6 : Du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés

Cet article devient l'article 4.

Article 7 : Du plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés

Cet article devient l'article 5.

Article 8 : Mutualisation de groupe

Cet article devient l'article 6.

Article 9 : Choix de l'opérateur

Cet article devient l'article 7.

Article 10 : Conditions suspensives

Cet article devient l'article 8.

Article 11 : Durée

Cet article devient l'article 9.

Article 12 : Dépôt et extension

Cet article devient l'article 10.

Durée accord

Article 12
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires s'engagent à revoir le présent accord à la demande de l'une quelconque des parties signataires ou si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles venaient en modifier les éléments substantiels.

Caractère obligatoire

Article 13
En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent qu'il ne peut être dérogé au présent accord, par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Notification et validité de l'accord

Article 14 En vigueur étendu

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

Date d'application et suivi de l'accord

Article 15 En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter de sa signature. Les signataires confient à la CPNEFP le suivi de l'accord et de son application.

Dépôt et demande d'extension

Article 16 En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, lieu de signature, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 décembre 2004.

Annexe I

En vigueur étendu

Modèle de lettre de demande de DIF

Lettre établie en double exemplaire et remise en main propre contre décharge

Madame, Monsieur,

Par la présente, je sollicite la mise en oeuvre de mon droit individuel à la formation conformément à l'article L. 933-3 du code du travail.

La formation que je souhaite réaliser aura lieu du ... au ...

pour une durée totale de ... (jours/heures) et s'effectuera :

- pendant mon temps de travail (maintien de la rémunération habituelle).
- hors de mon temps de travail (versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence).

et aura pour objet ..., ce qui relève :

- d'une des priorités définies par la branche (action relevant des domaines suivants : commerce et vente, logistique, sécurité et environnement, management, administratif, gestion et systèmes d'information, produits) ;
- ou d'une des catégories suivantes :
- action de promotion ;
- action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- action de formation ayant pour objectif l'acquisition de qualifications visées à l'article L. 900-3 du code du travail.

Sans réponse de votre part dans un délai de 1 mois, et conformément à l'article L. 933-3, alinéa 1, du code du travail, je considérerai ma demande comme acceptée.

Date ...Signature ...

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du bricolage Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Bricolage (vente au détail en libre-service) " n 3232.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

Avenant du 26 janvier 2006 à l'avenant du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle

Fédération des magasins de bricolage.

Fédération des services CFDT.

Article 1er En vigueur étendu

Les signataires décident de modifier l'avenant du 2 décembre 2004, relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le secteur du bricolage comme suit :

1.3. La validation des acquis de l'expérience

Le premier alinéa est inchangé.

Il est ajouté, après l'alinéa 1er, l'alinéa suivant :

" Conformément à l'article L. 900-2 du code du travail, la VAE a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE enregistrés dans le RNCP. "

2.1.4. Mise en oeuvre

Le premier alinéa est inchangé.

La première phrase de l'alinéa 2 est modifiée comme suit :

" Le droit à DIF peut être calculé sur la base de l'année civile. "

L'alinéa 3 est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

" Au 31 décembre de chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée acquiert, s'il compte à cette date 1 an d'ancienneté, un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures qu'il peut utiliser dès le 1er janvier de l'année suivante ; ce droit est calculé pro rata temporis, pour tout salarié embauché en contrat à durée indéterminée à temps plein en cours d'année civile, le DIF ainsi acquis pouvant être utilisé par le salarié concerné, au terme de l'année civile suivante, majoré des heures de DIF acquises au titre de cette même année. Les sorties de l'entreprise en cours d'année, ouvrant droit au DIF, donnent également lieu à un calcul pro rata temporis. "

L'alinéa 4 : " Cette durée du DIF est calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel... " est sans modification.

Il est créé un alinéa 5 :

" En tout état de cause, les modalités de décompte du droit à DIF ne sauraient être moins favorables que celles prévues par les dispositions légales et notamment celles prévues aux articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail. "

L'alinéa 7 de l'article 2.1.4 devient l'alinéa 8 auquel il est ajouté un 4e point ainsi rédigé :

" Tout salarié à temps plein ou partiel, sous contrat à durée indéterminée, n'ayant pas 1 an d'ancienneté au 31 décembre 2004, bénéficie d'un DIF calculé pro rata temporis au titre de l'année 2004, qu'il peut utiliser au 1er janvier 2006, majoré des droits acquis au titre de l'année 2005, sans préjudice des dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail. "

2.3. DIF et CIF

L'alinéa 2 est modifié comme suit :

La mention : " à charge de la CPNEFP de modifier cette base forfaitaire " est supprimée de la dernière phrase de cet alinéa.

Il est complété par la phrase suivante :

" Dans l'hypothèse d'intervention de l'OPCA, l'employeur est tenu, conformément à l'article L. 933-5 du code du travail, de verser à l'OPCA, dans la limite des droits acquis, le montant de l'allocation de formation et des frais de formation. "

7.3. Rémunération

A l'alinéa 2, deuxième phrase, il est ajouté après " Dans ces 2 cas, " :

" et conformément aux dispositions de l'article L. 982-4, dernier alinéa du code du travail, "

Article 9

Dispositions financières

Le deuxième point, du troisième point de l'alinéa 1 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

" Au-delà des montants forfaitaires prévus par l'article L. 983-1 du code du travail, la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation, sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-7 du code du travail. "

Caractère obligatoire

Article 2

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent qu'il ne peut être dérogé au présent accord, par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Notification et validité de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

Date d'application et suivi de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter de sa signature.

Les signataires confient à la CPNEFP le suivi de l'accord et de son application.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, lieu de signature et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 26 janvier 2006.

Avenant du 26 janvier 2006 à l'accord du 28 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Fédération des magasins de bricolage.

CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier la durée de l'accord sur la formation conclu le 28 décembre 1994 dans le cadre de la CCN du bricolage.

En effet, l'article 11 de l'accord du 28 décembre 1994 prévoit que ce dernier est conclu pour une durée de 3 années, dont une période probatoire de 15 mois. A l'issue de la période probatoire, il se renouvelle d'année en année par tacite reconduction.

Or, un avenant à l'accord formation a été conclu le 2 décembre 2004 et prévoit en son article 12 que ce dernier est conclu pour une durée indéterminée. L'avenant du 2 décembre 2004 crée ainsi une contradiction entre les durées des 2 accords formation de la CCN du bricolage.

Ainsi, les parties signataires à l'accord du 28 décembre 1994 souhaitent modifier la durée de l'accord afin que les 2 accords formation de la CCN du bricolage soient conclus pour une durée indéterminée.

Modification de la durée de l'accord sur la formation professionnelle du 28 décembre 1994

Article 1er En vigueur étendu

L'article 11 " Durée " devient l'article 9 de l'accord sur la formation du 28 décembre 1994. Les dispositions de cet article sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

(Voir cet article).

Notification et validité de l'accord

Article 2 En vigueur étendu

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité des présentes dispositions est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de la convention collective. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord.

Date d'application et suivi de l'accord

Article 3 En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter de sa signature.

Les signataires confient à la CPNEFP le suivi de l'accord et de son application.

Dépôt et extension

Article 4 En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, lieu de signature, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Adhésion par lettre du 11 février 2009 de la CSFV CFTC à la convention

En vigueur

Paris, le 11 février 2009.

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service des conventions et accords collectifs, 109, rue de Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, j'ai l'honneur de vous informer que notre organisation syndicale adhère en totalité et sans réserve à la convention collective nationale du bricolage ainsi qu'aux différents accords collectifs ayant le même champ d'application existant à ce jour.

Le présent courrier vaut notification de cette adhésion.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes salutations distinguées.

Avenant du 17 juillet 2009 portant modification du champ d'application territorial

FMB.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

FEC CGT-FO.

[En vigueur étendu](#)

La fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) et les organisations syndicales de salariés signataires ont décidé de modifier le champ d'application territorial de la convention collective nationale du bricolage.

En conséquence, elles ont convenu ce qui suit :

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant, portant révision de l'alinéa 4 de l'article 1er intitulé « Objet et champ d'application professionnel et territorial » de la convention collective nationale du bricolage, se substitue de plein droit aux stipulations de la convention qu'il modifie.

L'alinéa 4 de l'article 1er intitulé « Objet et champ d'application professionnel et territorial » de la convention collective nationale du bricolage : « Elle a vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national hors DOM-TOM » est supprimé.

Il est remplacé par :

« Elle a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national. A compter du 1er janvier 2011, elle s'applique aux départements d'outre-mer. »

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail en 1 exemplaire original et en 1 exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Avenant n° 1 du 14 janvier 2010 à l'accord du 25 octobre 1994 relatif au régime de prévoyance

FMB.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Par le présent avenant, les parties signataires décident de compléter les dispositions du régime de prévoyance décès, invalidité, incapacité issues de l'accord du 4 octobre 1989 et modifiées par l'avenant du 25 octobre 1994.

Pour ce faire, les parties intègrent au régime les dispositions de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 reprises notamment aux articles L. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale portant sur les modalités d'organisation de la mutualisation ainsi que sur la revalorisation des rentes en cours de service ou le maintien de la garantie décès au profit des salariés indemnisés au titre d'une incapacité de travail ou d'une invalidité.

Ces dispositions mettent en conformité le régime avec les dispositions légales.

Article 1er

[En vigueur non étendu](#)

Les dispositions de l'article 1er « Employés et agents de maîtrise » du « I. - Prestations » de l'avenant du 25 octobre 1994 sont ainsi complétées.

« D. - Revalorisation des rentes en cours de services et maintien de la couverture décès en cas de changement de l'organisme gestionnaire

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service, à la date de changement d'assureur, continueront à être revalorisées par le nouvel organisme.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'alinéa 1 du II « Mise en place du régime conventionnel des salariés non cadres », « La fédération française ... et de prévoyance » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La fédération française des magasins de bricolage a conclu une convention de gestion auprès du groupement national de prévoyance, institution nationale de prévoyance collective (GNP-INPC - Heron Building Montparnasse, 66, avenue du Maine, 75014 Paris), institution agréée par le ministère des affaires sociales et de l'emploi, qui a proposé les meilleures conditions pour les garanties définies ci-dessus pour les salariés non cadres.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le choix de l'organisme gestionnaire désigné sera réexaminé au moins une fois tous les 5 ans, afin d'optimiser la mutualisation des garanties souscrites.

Cette disposition n'interdit pas, avant cette date, la résiliation, le non-renouvellement ou la modification du contrat de garanties collectives.

La FFB s'engage à les communiquer à l'ensemble de ses adhérents. GNP-INPC a précisé qu'en ce qui concerne la rente éducation, cette garantie serait assurée dans le cadre de l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance). »

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant complètent les dispositions antérieures de l'avenant du 25 octobre 1994 dès sa signature.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original et en un exemplaire sur support électronique, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement

FMB.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre des articles L. 2232-8 du code du travail et 3.2 b de la convention collective nationale du bricolage, les partenaires sociaux de la branche du bricolage ont souhaité préciser les modalités de participation des représentants des organisations syndicales représentatives aux réunions paritaires de branche et actualiser les modalités de prise en charge des frais qui étaient définies par un protocole du 6 mai 1996.

Afin de pouvoir aborder, dans les meilleures conditions, certains sujets de négociation complexes et techniques, les parties au présent accord ont souhaité augmenter le temps des réunions préparatoires des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés aux commissions paritaires de branche de façon à ce que ceux-ci puissent élaborer des propositions écrites et participer activement aux débats et en pleine connaissance des éléments de dossier.

Article 1er

En vigueur étendu

a) Composition et fonctionnement

Dans le cadre de l'article 3.2 b de la convention collective du bricolage, les parties précisent le nombre de personnes participant aux commissions paritaires de branche.

La commission paritaire nationale de branche est composée de deux collègues :

-- un collège salariés comprenant au maximum 4 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives (salarié de la profession ou permanent) ;

-- un collège employeurs comprenant au maximum un même nombre total de représentants.

Les membres de cette commission sont désignés respectivement par chacune des organisations syndicales représentatives, qui peuvent procéder à leur remplacement en cours d'année.

Pour chaque année civile, la commission paritaire nationale de branche détermine en début d'année, en fonction des sujets à traiter et de leur complexité, le nombre, les dates et la durée des réunions paritaires. Ce nombre peut être revu, le cas échéant, en cours d'année, en fonction de l'actualité ou de l'urgence des sujets à traiter.

b) Réunions préparatoires

Il a été décidé d'augmenter, pour les sujets de négociation les plus complexes et techniques, la durée de certaines réunions préparatoires d'une demi-journée à une journée entière. Ces réunions préparatoires peuvent permettre aux syndicats de préparer d'autres réunions de commissions paritaires de branche. Leur nombre est ainsi augmenté à 5 par année civile au maximum dont une seule est sécable en 2 demi-journées, au choix des organisations syndicales.

Les réunions préparatoires sont organisées par chaque syndicat représentatif pour sa délégation, dans un lieu choisi par ses soins, qui occasionne le moins de frais de déplacement possible.

Le coût de la salle de réunion n'est pas pris en charge par la FMB.

Les dates des réunions préparatoires sont laissées au libre choix de chaque syndicat représentatif qui convoquera ses représentants en indiquant la date, le lieu et les horaires de réunion, dont la durée ne pourra pas dépasser 7 heures, hors l'heure de déjeuner. La convocation devra être transmise au moins 15 jours à l'avance par le salarié concerné à son entreprise et à la FMB.

L'objet des réunions préparatoires devra porter sur les thèmes de négociations organisés par la branche et les dates choisies pour les réunions préparatoires devront permettre aux organisations syndicales représentatives d'envoyer leurs propositions écrites à l'avance.

Les syndicats représentatifs de salariés organisateurs de ces réunions préparatoires devront envoyer à la FMB le jour même la feuille d'émargement par demi-journée (ou sa copie) sur laquelle figurent les noms et prénoms des salariés ayant participé à la réunion pour lesquels un remboursement de frais est demandé, leur signature manuscrite, le lieu de la réunion et son objet.

Les réunions préparatoires devront donner lieu à des propositions écrites des organisations syndicales représentatives, transmises à la FMB au minimum 10 jours avant les réunions de négociations.

Article 2

En vigueur étendu

Les réunions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), définie par l'accord du 9 mai 1995, et de la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation définie à l'article 2.4 de la convention collective se déroulent sur une demi-journée, sauf accord ponctuel entre les délégations patronales et syndicales qui définiraient un autre mode d'organisation.

Le cas échéant, une réunion préparatoire pourra être proposée par la partie patronale aux organisations syndicales le matin ou la veille de ces réunions.

Les réunions de la section paritaire professionnelle (SPP), créée par l'accord du 2 juillet 2012, peuvent se dérouler sur la même demi-journée qu'une autre réunion paritaire. Dans ce cas, la réunion préparatoire proposée le matin pour l'autre réunion paritaire sera aussi ouverte aux travaux préparatoires de la SPP. Quand les réunions de la SPP se tiennent le matin ou la journée entière, elles ne donnent pas lieu à des réunions préparatoires spécifiques.

Article 3

En vigueur étendu

La participation effective des représentants salariés d'entreprise aux réunions paritaires de branche et aux réunions préparatoires associées ne doit entraîner aucune réduction de rémunération.

Le maintien de salaire des représentants salariés d'entreprise pour le temps passé en réunion sera pris en charge par l'entreprise selon les règles suivantes :

--pour les réunions préparatoires sur une journée pleine (dans la limite de 5 réunions préparatoires par an) : sur la base du temps de réunion indiqué sur la convocation du syndicat, dans la limite de 7 heures, hors l'heure de déjeuner ;

--pour les réunions préparatoires d'une demi-journée : sur la base de 3 heures et demie (3,5 heures) ;

--pour les réunions paritaires : sur la base des horaires indiqués sur la convocation de la partie patronale, hors le déjeuner ;

--pour le temps de déplacement de l'ensemble des réunions (préparatoires et paritaires) : sur la base de 50 % du temps réel de déplacement entre le domicile et le lieu de réunion (déduction faite du temps de trajet habituel domicile-lieu de travail), selon le taux horaire de base du salarié.

Ce temps de trajet indemnifié n'est pas assimilable à du temps de travail effectif et n'est pas susceptible de générer des heures supplémentaires.

Le salarié informera son employeur de son absence, sur présentation des convocations, au minimum 15 jours à l'avance.

Article 4

En vigueur étendu

Les frais occasionnés par les réunions paritaires de branche et les réunions préparatoires à celles-ci, et se tenant en ce qui concernent les réunions préparatoires à la commission paritaire nationale de branche dans les conditions définies à l'article 1b, seront remboursés, selon les modalités et limites suivantes :

a) Nombre de réunions préparatoires de 1 journée remboursées, se tenant sur une autre date que la réunion paritaire : au maximum 5 par année civile ;

b) Nombre de réunions préparatoires d'une demi-journée remboursées quand la paritaire se tient l'après-midi du même jour : toutes, selon les indications figurant sur la convocation ;

c) Délégués salariés d'entreprises de la profession concernés : les remboursements de frais sont pris en charge dans la limite de 3 personnes salariées par organisation syndicale représentative ;

d) Frais de repas : le remboursement est pris en charge dans la limite de 5 fois la valeur du minimum garanti en vigueur ;

e) Frais d'hébergement : s'ils s'avèrent nécessaires et justifiés, selon une base forfaitaire égale à 25 fois le minimum garanti en vigueur (petit déjeuner compris) ;

f) Frais de transport : ils sont indemnifiés selon les barèmes et règles suivantes :

-- train : tarif SNCF, 2e classe, y compris métro, RER ou autobus ;

-- avion : pour les déplacements de longue distance, lorsque le trajet normal en train dépasse 4 heures aller, l'intéressé pourra choisir entre la formule voyage en train et hébergement (dans les conditions ci-dessus définies) ou la formule aller-retour dans la journée par avion, sur la base du billet d'avion sur le vol le plus économique.

- stationnement au parking des gares ou d'aéroports : pris en charge aux frais réels ;

- trajets en transports en commun entre le domicile et la gare ou l'aéroport : selon le barème fiscal en vigueur.

Les indemnités des frais de déplacement seront versées par l'employeur, sur présentation des justificatifs originaux, dans la limite des valeurs figurant au

présent accord.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent protocole annule et remplace le précédent protocole de remboursement de frais du 6 mai 1996. Il entre en application dès sa signature.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique.

Article 8
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 17 décembre 2010 relatif à la prévoyance

La FMB,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

En vigueur non étendu

Les parties signataires, constatant la diversité des entreprises relevant de la convention collective nationale du bricolage, ont été désireuses d'améliorer la protection sociale complémentaire des salariés instituée par un accord national conclu le 4 décembre 1989 et complétée par l'avenant du 25 octobre 1994. Le présent accord se substitue à l'accord du 4 décembre 1989 et à son avenant du 25 octobre 1994 modifiant et complétant la convention collective du bricolage portant sur la prévoyance.

Titre Ier Personnel cadre

En vigueur non étendu

Bénéficiaires

Tous les salariés cadres, au sens des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, sans condition d'ancienneté.

Garanties

L'entreprise demeure libre de souscrire auprès de l'organisme assureur de son choix un régime de prévoyance qu'elle aura négocié au niveau de son entreprise, toutefois celui-ci devra être de même construction que le régime conventionnel des salariés non cadres, à savoir un régime à option prévoyant des garanties :

- décès toutes causes ;
- rente éducation ;
- frais d'obsèques ;
- incapacité de travail ;
- invalidité.

Taux de cotisation

Chaque entreprise adhérera pour son personnel cadre à un régime de prévoyance pour une cotisation minimale de 1,70 % de la tranche A des rémunérations et 0,32 % sur la tranche B.

Répartition des taux de cotisation

Sauf dispositions globalement plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- sur tranche A : 1,60 % à la charge de l'employeur et 0,10 % à la charge du salarié ;
- sur tranche B : 0,16 % à la charge de l'employeur et 0,16 % à la charge du salarié.

Les cotisations correspondant à la part des salariés feront l'objet d'une retenue mensuelle obligatoire sur les salaires. Le taux de cotisation est identique pour tous les salariés relevant des catégories définies à l'alinéa ci-dessus relatif aux bénéficiaires.

Titre II Personnel non cadre

En vigueur non étendu

La finalité poursuivie consiste à faire bénéficier l'ensemble du personnel non cadre des entreprises adhérentes à la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison, d'un régime incapacité, invalidité et décès de bon niveau, à un coût optimisé, tout en veillant aux intérêts des anciens salariés de ces entreprises en cas de rupture de leur contrat de travail.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un dispositif pérenne et responsable, qui a vocation à présenter des résultats équilibrés, avec des modalités permettant aux partenaires sociaux d'en assurer le pilotage rigoureux.

Dans ce cadre, l'accord a pour objectifs :

- de garantir l'ensemble des salariés non cadres avec une politique de maîtrise de l'équilibre financier du régime ;
- de renforcer la solidarité entre les salariés dans le cadre d'un régime mutualisé auprès de deux organismes d'assurance, tout en tenant compte des situations particulières de certaines entreprises adhérentes ;
- d'assurer le suivi de l'équilibre du régime par la consolidation technique des résultats des deux organismes assureurs ;
- de permettre la prise en compte des nouvelles dispositions apportées par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008.

En outre, la mise en place d'un tel régime professionnel participe d'une politique de recrutement et de fidélisation des salariés, et contribue à favoriser la mobilité dans le secteur professionnel par l'harmonisation des garanties offertes.

Pour ce faire, les négociations engagées entre le syndicat patronal et les organisations syndicales représentatives du personnel en vue d'assurer une couverture complémentaire collective obligatoire en matière de prévoyance ont abouti aux dispositions du présent accord qui viennent se substituer à toutes les dispositions de l'accord 4 décembre 1989 et de son avenant du 25 octobre 1994.

En signant cet accord, les partenaires sociaux ont voulu créer une dynamique de progrès dans la profession en adoptant un dispositif organisant la solidarité entre tous les salariés non cadres des entreprises concernées afin de permettre à chacun d'avoir accès à des garanties qui répondent tant aux risques du secteur qu'à ses particularités démographiques, de bénéficier des actions sociales de l'organisme gestionnaire et de favoriser le bien-être physique et moral des salariés de la profession et de leur famille.

Afin d'organiser les modalités ayant trait aux mécanismes de solidarité du régime de prévoyance définis par le présent accord, les organisations signataires de la convention collective nationale décident et conviennent des dispositions qui suivent et qui ont vocation à modifier en conséquence la convention collective nationale du bricolage.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer, dans le cadre de l'article 83-1° quater du code général des impôts, la mise en place d'un nouveau régime minimum obligatoire de prévoyance complémentaire au plan national à tout le personnel non cadre exerçant une activité et inscrit à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale du bricolage.

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime complémentaire de prévoyance dans les entreprises en relevant et de leurs établissements, y compris ceux qui ont mis en oeuvre, antérieurement au présent accord, un régime à caractère obligatoire. Le régime sera ainsi mis en place dans l'entreprise par l'un des trois modes prévus par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et confié à (ou aux) l'organisme(s) d'assurance dès la signature par l'entreprise du bulletin d'adhésion, et ce en application de la convention d'assurance.

Article 2

En vigueur non étendu

Adhèrent obligatoirement au régime collectif de prévoyance complémentaire les salariés relevant de la catégorie de personnel suivante : l'ensemble des salariés non cadres relevant de la convention collective nationale du bricolage et inscrits à l'effectif de l'entreprise au jour de la mise en oeuvre du régime de prévoyance. La notion de salarié inscrit à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité ou accident et dont le contrat de travail n'est pas rompu au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

Les garanties prévues par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés non cadres, liés par un contrat de travail quelle que soit sa forme et sans condition d'ancienneté aux entreprises relevant de la convention collective nationale du bricolage.

Cet accord permet à l'ensemble des salariés visés ci-dessus d'avoir accès aux oeuvres sociales et services de l'organisme assureur.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet pour les entreprises adhérentes de la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison dès le 1er janvier 2011. Pour les entreprises non adhérentes à l'organisation patronale signataire, il entre en application au premier jour du mois qui suit l'arrêté d'extension.

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 2231-1 et suivants du livre Ier du code du travail et est conforme notamment aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail. Il pourra par la suite être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code. Le régime de prévoyance est un régime à adhésion obligatoire pour le salarié. L'adhésion s'impose donc dans les relations individuelles de travail, et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Article 5
En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord s'intègrent autant que de besoin à la convention collective nationale. Pour une parfaite lecture, est annexée au présent accord la convention d'assurance qui s'y s'intègre. Les signataires soumettent le présent accord et la convention d'assurance à la procédure d'extension.

Article 6
En vigueur non étendu

6.1. Tableau des garanties du régime de prévoyance complémentaire

Au titre du présent accord, les salariés de la catégorie de personnel définie à l'article 2 bénéficient des garanties de prévoyance complémentaire suivantes :

Garanties	Option 1	Option 2
L'option est au choix du bénéficiaire		
Capital décès toutes causes		
Célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge	75 % TA et TB	75 % TA et TB
Marié, pacsé, vie maritale sans enfant à charge	100 % TA et TB	100 % TA et TB
Célibataire, veuf, divorcé avec 1 enfant à charge	150 % TA et TB	75 % TA et TB
Marié, pacsé, vie maritale avec 1 enfant à charge	150 % TA et TB	75 % TA et TB
Majoration par enfant à charge supplémentaire	50 % TA et TB	-
Rente éducation OCIRP		
Enfant à charge de moins de 12 ans	-	5 % TA et TB
Enfant à charge de 12 à 17 ans	-	10 % TA et TB
Enfant à charge de 18 à 25 ans si étudiant(e)	-	15 % TA et TB
Enfant orphelin de père et de mère		Le montant des rentes doublé
Double effet	100 % capital	100 % capital
Allocation frais d'obsèques (décès salarié, conjoint, enfant à charge)	100 % PMSS	100 % PMSS
Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes	Capital par anticipation	Capital par anticipation
Incapacité temporaire		
Franchise fixe	90 jours	90 jours
Indemnités journalières en complément de la sécurité sociale	25 % TA et TB	25 % TA et TB
Invalidité et incapacité permanente		
1re catégorie	25 % TA et TB	25 % TA et TB
2e catégorie	25 % TA et TB	25 % TA et TB
3e catégorie (sans déduction majoration de la sécurité sociale)	25 % TA et TB	25 % TA et TB

Les conditions de mise en oeuvre de ces garanties sont explicitées dans la convention d'assurance annexée dès sa signature au présent accord. Dans ce même document contractuel est organisé le bénéfice des garanties incapacité, invalidité et décès pour les personnes en arrêt de travail au moment de la prise d'effet du contrat de prévoyance.

6.2. Définition des garanties

6.2.1. Capital décès

a) Définition

En cas de décès du participant, et sauf exclusions prévues par la convention d'assurance annexée au présent accord, l'assureur verse au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un capital dont le montant est fixé dans le tableau prévu à l'article 6.1 du présent accord.

b) Définition des bénéficiaires

Le capital décès toutes causes est versé :

- par parts égales, au(x) conjoint(s) comme défini à l'article 6.3.1 du présent accord, tels que définis à la convention d'assurance annexée au présent accord, non séparé(s) judiciairement ;
- à défaut, par parts égales, aux enfants légitimes, naturels reconnus, adoptifs, recueillis ou nés viables moins de 300 jours après le décès du participant ;
- à défaut, par parts égales, aux parents du participant et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;

- à défaut, par parts égales aux grands-parents ;
- et enfin, à défaut aux héritiers du participant à proportion de leurs parts héréditaires.

A toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre adressée à l'assureur. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le salarié, le capital est versé aux autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives. En cas de décès du bénéficiaire ou de tous les bénéficiaires désignés par le salarié, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent.

6.2.2. Rente éducation

En cas de décès du salarié, il peut être versé pour chaque enfant restant à charge à la date du décès une rente dont le montant est visé à l'article 6.1. La rente est versée trimestriellement à terme échu à compter du premier jour du mois civil suivant le décès du salarié.

Elle est versée au représentant légal de l'enfant mineur ou majeur protégé ou à l'enfant majeur sur sa demande. La majoration pour rente progressive intervient au premier jour du trimestre civil suivant l'anniversaire de l'enfant.

Le service de la rente cesse le dernier jour du trimestre civil :

- au cours duquel l'enfant n'est plus à charge au sens de l'article 6.3.2 ;
- du décès du bénéficiaire, sans prorata d'arrérages au décès.

6.2.3. Capital double effet

Lorsque le conjoint comme défini à l'article 6.3.1 du présent accord tel que défini ci-dessous survit au salarié et décède au plus tard à l'issue de 2 années suivant le décès du salarié, l'assureur verse, par parts égales aux enfants encore à charge dudit conjoint au jour de ce second décès, un capital identique au capital prévu à l'article 6.1 du présent accord.

6.2.4. Allocations frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de décès de son époux(se) non séparé(e) de corps judiciairement, de son partenaire de Pacs, de son concubin notoire ou de l'un de ses enfants à charge, l'assureur verse une allocation forfaitaire dont le montant est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Cette allocation est versée, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques, sur justificatifs.

6.2.5. Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie d'un salarié, l'assureur garantit le versement du capital décès au salarié dans les conditions décrites par la convention d'assurance annexée au présent accord. Le salarié est considéré comme tel s'il se trouve dans l'impossibilité totale et définitive de se livrer à une activité quelconque pouvant lui procurer gain ou profit et qu'il doit avoir recours à l'assistance d'une personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le versement du capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie capital décès du salarié. La garantie décrite dans cet article cesse à la date de résiliation de l'adhésion et au plus tard à la date d'attribution de la pension vieillesse du régime obligatoire au salarié.

6.2.6. Incapacité temporaire

Est considéré comme atteint d'une incapacité temporaire totale le salarié qui se trouve dans l'obligation de cesser son activité professionnelle à la suite d'un accident ou d'une maladie ouvrant droit au versement des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles. Dans ce cas, dès l'expiration du délai de franchise fixé à l'article 6.1, l'assureur verse une indemnité journalière dont le montant est prévu dans le tableau ci-dessus.

Seuls sont garantis par l'assureur les arrêts de travail dont la date est constatée au cours de la période de garantie. Après la résiliation du contrat, tout nouvel arrêt de travail n'est pas garanti par l'assureur sauf dans les cas de portabilité définis à l'article 13 du présent accord.

Cette prestation est versée à l'entreprise si le salarié fait encore partie de l'effectif ou directement à ce dernier en cas de rupture du contrat de travail.

Le service des prestations, au titre de la garantie incapacité temporaire totale, cesse :

- dès que le salarié cesse de percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- à la date d'attribution de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la reprise d'activité du salarié ;
- à la date d'attribution d'une rente d'invalidité permanente ou d'incapacité permanente de la sécurité sociale ;
- au 1 095e jour d'arrêt de travail.

6.2.7. Invalidité et incapacité permanente

Sous réserve du contrôle médical prévu par la convention d'assurance et lorsque le salarié bénéficie de la part de la sécurité sociale d'une pension au titre de l'assurance invalidité (salarié classé dans les 2e ou 3e groupes d'invalides), l'assureur verse une prestation telle que prévue dans le tableau visé à l'article 6.1 du présent accord.

La prestation de l'assureur cesse :

- à la date du décès du salarié, sans prorata d'arrérages au décès ;
- à la date où le salarié cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- en tout état de cause, à la date d'attribution de la pension vieillesse.

En cas de modification de la catégorie ou du taux d'invalidité reconnu par la sécurité sociale, l'allocation versée par l'assureur est modifiée à partir de la même date. En application de l'article 2 de la loi Evin, l'assureur prend en charge les suites des états pathologiques survenus antérieurement à la date d'affiliation du salarié, étant entendu que l'invalidité permanente du salarié doit résulter de son arrêt de travail au titre de l'incapacité.

6.2.8. Maintien de la garantie décès

En application de l'article 7-1 de la loi Evin, la garantie décès est maintenue lors de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat au bénéfice du salarié en invalidité ou en incapacité bénéficiant de prestations au titre d'un régime de sécurité sociale de base. En cas d'incapacité de travail, le maintien lui est dû jusqu'au 1 095e jour d'arrêt et en tout état de cause au plus tard à la date de liquidation de sa pension vieillesse due par les régimes obligatoires. En cas d'invalidité, l'assureur lui assure le maintien de la garantie décès jusqu'à la date de liquidation de sa pension vieillesse.

6.2.9. Exclusions communes et spécifiques à toutes les garanties

Pour l'ensemble des garanties, les organismes assureurs ne couvrent pas les sinistres résultant :

- d'un fait volontaire du salarié ou du bénéficiaire de la garantie, hormis le suicide ;
- de la navigation aérienne lorsque le salarié se trouvait à bord d'un appareil non muni d'un certificat de navigabilité valide ou conduit par un pilote ne possédant pas de brevet valide ou ayant une licence périmée pour l'appareil utilisé ;
- de la participation active du salarié à une guerre civile ou étrangère, à une insurrection, à une émeute, à un mouvement populaire quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes, à une rixe sauf cas de légitime défense ;
- des risques résultant d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation lorsque ceux-ci proviennent de la transmutation du noyau de l'atome ou de la radioactivité ainsi que des effets de la radiation provoqués par l'accélération artificielle des particules ;
- de cataclysme ou de tremblement de terre.

Pour la garantie arrêt de travail, Réunica Prévoyance ne couvre pas les sinistres résultant :

- de la pratique par le salarié de tout sport à titre professionnel ;
- de sa participation à des tentatives de records ;
- de la pratique des sports et activités suivantes : deltaplane, parapente, parachutisme de loisir, ULM, saut à l'élastique, compétitions automobiles, motocyclistes ou motonautiques.

6.2.10. Information des salariés

L'entreprise reçoit des organismes assureurs une notice d'information sur la convention d'assurance en annexe, laquelle définit les garanties souscrites ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'entreprise est tenue de remettre cette notice à chaque salarié. Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des salariés, l'entreprise est également tenue d'informer chaque salarié en lui remettant une nouvelle notice ou un avenant à la précédente, établi à cet effet par les organismes assureurs. La preuve de la remise de la notice au salarié et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'entreprise.

6.3. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance, à compter de sa date d'effet, sous réserve des dispositions de l'article 2, tous les salariés non cadres (employés, agents de maîtrise) sans condition d'ancienneté.

6.3.1. Définition du conjoint

Le conjoint est défini comme étant soit la personne mariée au salarié non séparée de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation, soit le partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) valablement conclu et en vigueur à la date de l'événement donnant lieu à prestations.

Pour la dévolution du capital décès selon la désignation par défaut prévue dans la convention d'assurance, le concubin notoire, même nommé déclaré à l'assureur, ne peut pas être assimilé au conjoint.

Par conséquent, si le salarié souhaite affecter le bénéfice du capital décès à son concubin, il devra le faire en effectuant une désignation particulière à l'aide d'un formulaire prévu à cet effet et fourni par l'assureur.

6.3.2. Définition de l'enfant à charge

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition soit :
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant. En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire.

6.4. Salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul des cotisations et des prestations est égal à la rémunération brute (tranches A et B) perçue au cours des 12 mois précédant, à l'exclusion des indemnités versées au départ du salarié de l'entreprise et ayant servi d'assiette au calcul des cotisations au cours des 12 mois civils ayant précédé la date de l'événement ouvrant droit à prestations.

Les tranches de salaires se définissent comme suit :

- tranche A : fraction inférieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B : fraction comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Si moins de 12 mois se sont écoulés entre la date d'entrée du salarié dans l'entreprise et la date de l'événement ouvrant droit à prestations, la base des garanties est calculée d'après le salaire mensuel de référence multiplié par 12 majoré des éléments de rémunération variables perçus et ayant donné lieu à cotisations.

Si le salarié ne comptabilise pas 12 mois de présence à la date du sinistre, son salaire de référence est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux. Lorsque le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie fait suite à une période d'arrêt de travail, le salaire de référence à retenir est celui précédant la date de l'arrêt de travail initial. Pour les salariés dont les conditions d'emploi impliquent la perception d'une rémunération d'un montant irrégulier, l'assureur, organisme gestionnaire, est fondé après examen de la situation à se référer au montant global des rémunérations fixes et variables perçues au cours des 4 derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisations au cours de cette même période.

6.5. Revalorisation des prestations

Sont revalorisables les rentes éducation, les prestations d'incapacité temporaire totale, les rentes d'invalidité permanente et d'incapacité permanente. Les taux de revalorisation sont déterminés chaque année par les conseils d'administration de chaque organisme assureur.

Ces revalorisations prennent effet le premier jour du mois suivant la date anniversaire du sinistre générateur des prestations servies par l'assureur, à savoir :

- l'arrêt de travail dans le cas de prestations servies au titre de la garantie incapacité temporaire totale ou invalidité permanente et incapacité permanente ;
- la mise en invalidité permanente ou en incapacité permanente si celle-ci n'a pas été précédée d'une période d'incapacité temporaire totale ;
- le décès du participant dans le cas des prestations rente éducation et rentes de conjoint.

En cas de résiliation du présent contrat, les prestations seront servies à leur niveau atteint à cette date et ne seront plus revalorisées dans l'avenir par l'assureur.

6.6. Répartition du taux de cotisation et assiette

Sauf dispositions globalement plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, le financement du régime est assuré par une cotisation à la charge pour moitié de l'employeur et pour moitié du salarié.

La contribution de l'employeur au régime n'obère en aucun cas la négociation salariale conduite par ailleurs dans l'entreprise. L'assiette des cotisations est constituée par le salaire brut d'activité, y compris l'allocation vacances, la gratification annuelle et tout autre élément de rémunération ayant le caractère de salaire

soumis à cotisations sociales.

Le taux de cotisation est identique pour tous les salariés relevant de la catégorie de personnel définie par le présent accord, afin de réaliser une parfaite mutualisation du risque et d'instituer une réelle solidarité entre les bénéficiaires du régime. L'évolution ultérieure de la cotisation, tant dans son montant que dans son assiette, relève de la négociation et de la décision paritaire avec les représentants de l'organisme assureur.

La participation obligatoire des employeurs relevant de la convention collective se substitue, à compter de la date de mise en place du régime faisant l'objet du présent accord, à toutes les formes de participation de même nature, directe ou indirecte, aux organismes d'assurance proposant des garanties ayant le même objet que celles rendues obligatoires par l'application du présent accord.

6.7. Taux de cotisation

Lorsque l'entreprise adhère auprès de l'assureur, la cotisation globale destinée au financement de ce régime, à sa gestion et à son pilotage est fixée à 0,67 % du salaire de référence (art. 6.4). Dans le cas contraire, et dans l'hypothèse où l'entreprise adhère pour des garanties strictement identiques à celles prévues dans le présent accord à un autre organisme assureur que celui choisi ci-dessus, la cotisation due par le salarié ne peut être supérieure à 50 % du taux de cotisation défini au paragraphe précédent.

Article 7 En vigueur non étendu

7.1. Périmètre de la mutualisation du régime

Les signataires ont recherché pour les salariés non cadres les meilleures conditions dans l'établissement d'un régime fondé sur la solidarité professionnelle, tout en considérant que seules les entreprises adhérentes auprès de l'organisme désigné par l'accord du 4 décembre 1989 et l'avenant du 25 octobre 1994 ont pour obligation d'y adhérer au 1er janvier 2011.

Afin d'assurer cette mutualisation des risques, les parties au présent accord ont désigné, en qualité d'organismes assureurs des garanties, Réunica Prévoyance pour les garanties d'incapacité, invalidité, décès et l'OCIRP pour la rente éducation, institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises employant des salariés non cadres et adhérentes auprès de l'organisme désigné par l'accord du 4 décembre 1989 et l'avenant du 25 octobre 1994 relevant de la convention collective nationale du bricolage et du régime qu'elle instaure sont tenues d'affilier aux organismes désignés ci-dessus la totalité de leurs salariés régulièrement affiliés au régime général de sécurité sociale ou au régime Alsace-Moselle de sécurité sociale. Ces affiliations ont un caractère obligatoire à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche.

Cette solidarité professionnelle s'exprime plus particulièrement au travers :

- d'une définition unique des garanties et du coût des cotisations permettant à tous les salariés non cadres de bénéficier d'une couverture équivalente au même coût ;
- d'une mutualisation des risques au niveau national. Cette mutualisation est réalisée par l'adhésion des salariés non cadres auprès des organismes désignés ;
- d'une mutualisation financière établie par la constitution d'un compte de résultats pour la profession ;
- de la création d'une commission paritaire de suivi du régime ;
- de la mise à disposition par les assureurs de fonds sociaux favorisant des actions d'aides sociales.

7.2. Mise en oeuvre du régime conventionnel

7.2.1. Les entreprises ne disposant d'aucun régime de prévoyance seront tenues d'affilier leurs salariés, auprès de l'organisme assureur de branche choisi, dès l'entrée en vigueur de l'accord.

7.2.2. Les entreprises ou le groupe auquel elles appartiennent disposant déjà, antérieurement à la date de mise en place du présent accord instituant le nouveau régime conventionnel, d'un régime de prévoyance dont au moins une garantie est inférieure aux dispositions prévues devront :

- soit résilier leur contrat dans un délai maximum de 1 an afin d'affilier leurs salariés auprès de l'organisme assureur choisi ;
- soit mettre en conformité leurs contrats avec les clauses du régime conventionnel. Elles disposeront d'un délai maximum de 6 mois à compter de la date d'effet de l'accord.

7.2.3. De la même façon, en cas de création de filiale, de sociétés soeurs appartenant à un groupe, d'acquisition ou de fusion de société, les entreprises ayant un lien économique ou social avec une entreprise ou un groupe notamment, entrant nouvellement dans le champ d'application de l'accord pourront affilier leurs salariés, après avoir consulté leurs institutions représentatives du personnel si elles existent :

- soit auprès de l'organisme assureur choisi ;
- soit auprès de l'organisme assureur retenu par l'entreprise ou groupe avec lequel elles ont un lien.

7.2.4. Les entreprises ou le groupe auquel elles appartiennent disposant déjà, antérieurement à la prise d'effet du présent accord, d'un régime de prévoyance dont les garanties sont risqué par risque égales ou supérieures aux dispositions prévues pourront maintenir leurs contrats.

Les entreprises n'ayant pas affilié leurs personnels auprès de l'organisme assureur choisi, amenées à renégocier leurs contrats prévoyance, devront obligatoirement saisir dans leur appel d'offres l'organisme assureur choisi pour gérer le régime conventionnel.

Article 8 En vigueur non étendu

Le double objectif de mutualisation et de qualité de service impose que tous les salariés bénéficient des mêmes conditions de garantie et de financement, ce qui suppose que les assureurs qui participent à la mutualisation s'engagent à la constitution d'un compte consolidé « actifs » et d'un compte consolidé « anciens salariés » entre les deux assureurs de telle sorte qu'il y ait une compensation « professionnelle » des résultats pour chacun de ces comptes, telle que définie dans le protocole de comptes rédigé par l'assureur.

Article 9 En vigueur non étendu

Compte tenu de la mutualisation opérée pour les entreprises dans le cadre du régime de prévoyance de la convention collective nationale des magasins de bricolage

et l'aménagement de la maison, il est prévu la possibilité de faire prendre en charge, par les organismes désignés, les risques en cours sous réserve des limites définies ci-après.

Article 9.1

En vigueur non étendu

L'entreprise adhérente doit déclarer aux organismes assureurs :

- les salariés inscrits aux registres de l'entreprise qui, à la date de la signature du bulletin d'adhésion proposé par les organismes assureurs, bénéficient d'indemnités journalières, de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées par la sécurité sociale ;
 - les salariés et anciens salariés qui, à la date de la signature du bulletin d'adhésion proposé par les organismes assureurs, bénéficient de prestations incapacité ou invalidité complémentaires à la sécurité sociale au titre d'un précédent contrat de prévoyance souscrit antérieurement par l'entreprise adhérente.
- Cette déclaration a pour objet de permettre aux organismes assureurs d'organiser, conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 afférente à la protection sociale complémentaire des salariés et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, la prise en charge des risques en cours tels que définis ci-dessus et identifiés par l'entreprise adhérente.
- Les modalités de cette prise en charge sont décrites ci-après.

Article 9.2

En vigueur non étendu

Si l'entreprise adhérente ne dispose pas d'un précédent contrat de prévoyance complémentaire, les organismes assureurs désignés procèdent, d'une part, à la prise en charge intégrale des prestations complémentaires incapacité, invalidité ainsi que leur revalorisation et, d'autre part, à la prise en charge intégrale des garanties décès, ainsi que la revalorisation de leurs assiettes.

Pour toutes les adhésions postérieures de 1 an à compter de la date d'effet de l'accord de prévoyance, les entreprises devront s'acquitter d'une prime unique forfaitaire pour garantir l'équilibre du régime.

Article 9.3

En vigueur non étendu

Si l'entreprise adhérente dispose, jusqu'à la date de prise d'effet du bulletin d'adhésion proposé par les organismes assureurs, d'un précédent contrat de prévoyance complémentaire garantissant l'incapacité, l'invalidité et/ou le décès, les organismes assureurs désignés procèdent, d'une part, à la prise en charge des revalorisations futures des prestations complémentaires d'incapacité et d'invalidité en cours de versement à la date de résiliation du précédent contrat et, d'autre part, à la prise en charge des revalorisations de l'assiette de calcul des prestations en cas de décès.

Enfin, dans le cadre exclusif de cette prise en charge des risques en cours, les organismes assureurs s'engagent à proposer les conditions financières de la prise en charge intégrale d'un éventuel différentiel existant entre des garanties prévues au titre d'un contrat de prévoyance précédemment souscrit par l'entreprise adhérente et les garanties visées par la présente convention d'assurance.

Ainsi, pour les salariés en arrêt de travail :

- si ces salariés étaient précédemment couverts par une garantie collective décès, les prestations décès accordées en application du présent accord le seraient sous déduction de celles qui sont dues par le précédent organisme assureur en application du contrat collectif d'entreprise précédent ;
- si ces mêmes salariés, percevant des prestations de la sécurité sociale, reprennent une activité, les garanties décès ne leur sont accordées en application du présent accord que sur les bases du salaire qui donne lieu à cotisation.

Dans ce cadre, l'entreprise adhérente doit s'assurer que la liste des risques en cours est complète. A défaut, elle doit le signaler aux organismes assureurs aux fins que celle-ci actualise ladite liste.

Article 9.4

En vigueur non étendu

Le financement de la reprise des risques en cours est assuré par une cotisation additionnelle qui s'élève à 0,02 % de la masse salariale TA-TB, cotisation comprise dans les 0,67 % TA-TB, et à la charge pour moitié de l'employeur et pour moitié du salarié.

Article 10

En vigueur non étendu

L'organisme assureur transmet chaque année à la commission paritaire de suivi le rapport détaillé des comptes annuels relatifs au présent régime, prévu par l'article 3 du décret du 30 août 1990.

Ce rapport fournit les éléments permettant d'analyser les résultats du régime, notamment présente en termes clairs et précis la méthodologie et les bases techniques de chacune des catégories de provisions constituées par l'organisme assureur et comporte la justification de leur caractère prudent en vue du pilotage du régime des salariés non cadres.

Article 11

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord précise que Réunica Prévoyance et l'OCIRP, régis par le code de la sécurité sociale, ont été retenus en qualité d'organismes assureurs du régime de prévoyance. Le choix des organismes assureurs fera l'objet d'un réexamen

périodique par les parties, à leur propre initiative ou sur proposition de la commission paritaire de suivi du régime de prévoyance.

En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent accord, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront dans le cadre de la commission paritaire de suivi, au moins 6 mois avant cette échéance. Au terme de cet examen, qui donne lieu à rédaction d'un procès-verbal, la commission paritaire de suivi se prononce sur le maintien ou non de la désignation de l'organisme assureur en place. Dans le cas où il est mis un terme à ce choix, elle en informe sans délai l'organisme assureur et les signataires arrêtent les modalités d'organisation du nouvel appel d'offres.

Article 12

En vigueur non étendu

12.1. Composition et vie de la commission

Une commission paritaire de suivi de la prévoyance, composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de cet accord et de veiller à son bon fonctionnement.

Les membres de la commission paritaire de suivi sont désignés pour 3 ans. La commission paritaire de suivi désigne en son sein, pour 2 ans, un président et un vice-président choisis alternativement dans chacun des collèges.

Cette commission se réunira autant que de besoin et au moins 1 fois par an pour examiner et approuver les comptes de résultats présentés dans le rapport annuel relatif à la situation du régime conventionnel et au plus tard avant le 30 juin de l'exercice. L'ordre du jour et la convocation des réunions sont établis conjointement par le président et le vice-président.

Cette commission paritaire de suivi, qui ne se substitue en aucun cas à la commission paritaire nationale, a notamment pour mission :

- d'étudier les comptes détaillés du régime fournis par les organismes assureurs et de transmettre les informations annuelles sur la situation du régime aux entreprises adhérentes ;
- de contrôler l'application du régime de prévoyance et de délibérer sur les interprétations et litiges survenant dans l'application du régime de prévoyance ;
- de choisir et consulter pour étude des experts ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents. Toute modification du régime doit être mise en oeuvre dans le cadre de la même négociation collective qui a présidé à la mise en place du présent accord.

Selon les modalités définies et acceptées par la commission, l'organisme assureur s'engage à prendre en charge la formation des membres titulaires et suppléants de cette commission afin de leur permettre d'exercer pleinement leur mission.

12.2. Mandat de la commission paritaire de suivi et pilotage du régime

L'organisme assureur établira annuellement un rapport sur les résultats d'ensemble du régime consolidant tous les résultats des entreprises adhérentes dans le cadre du présent accord. Ce rapport sera transmis à la commission de suivi pour examen et analyse des comptes. Il sera adressé à la direction de chaque entreprise adhérente par les organismes assureur, à charge pour elle de les diffuser aux institutions représentatives du personnel.

Article 13

En vigueur non étendu

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, dernièrement modifié par avenant n° 3 du 18 mai 2009, a institué un dispositif de « portabilité », permettant aux salariés, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, d'être maintenus dans les mêmes conditions dans le régime de prévoyance incapacité-invalidité-décès.

Les partenaires signataires du présent accord, soucieux de ne pas imposer le principe de la mutualisation ou du cofinancement de la portabilité qui est une obligation qui pèse sur l'employeur, laissent aux entreprises adhérentes le soin de s'organiser pour répondre à leur obligation.

Ce financement est assuré par l'employeur et le salarié dans les mêmes proportions et conditions telles qu'elles sont définies à l'article 6.6.

L'organisation de cette obligation de l'employeur sera ainsi mise en place dans l'entreprise par l'un des trois modes prévus par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, et confié à l'organisme d'assurance dès la signature par l'entreprise du bulletin d'adhésion, et ce en application de la convention d'assurance. Toutefois, les prestations garanties par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire les anciens salariés à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'ils auraient perçues au cours de la même période.

Le droit à portabilité étant conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article 14 de l'ANI, aucune prestation ne pourra être versée à ce titre pour des périodes au titre desquelles Pôle emploi n'aurait versé aucune allocation chômage si l'intéressé avait été en situation de rechercher un emploi. En particulier, la période de carence au cours de laquelle l'assurance chômage diffère le versement des allocations chômage n'ouvre droit à aucune prestation. De même, la suspension ou la cessation des allocations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, ni sur celle du versement des prestations qui ne sont pas prolongées d'autant.

Toute révision des garanties et/ou des cotisations, entraînant une modification à la hausse, comme à la baisse, sera répercutée sur la couverture des anciens salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

A défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage chaque mois ou de paiement des cotisations selon les modalités et dans le délai déterminé ci-après, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime de prévoyance incapacité-invalidité-décès et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Article 14

En vigueur non étendu

Les garanties sont suspendues de plein droit si le participant se trouve dans l'une des situations suivantes :

- congé parental d'éducation visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail dans la limite de 1 an ;

- congé de formation non rémunéré dans la limite de 1 an ;
- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-91 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 et suivants du code du travail ;
- congé sans solde tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
- congé de soutien familial visé aux articles L. 3142-22 et suivants du code du travail ;
- périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité.

Dans ces cas de suspension du contrat de travail, l'affiliation au régime est facultative et ne bénéficie pas du financement de l'employeur.

Article 15

En vigueur non étendu

Chaque partie peut modifier ou dénoncer le présent accord à partir d'une période minimale de 3 ans en respectant la procédure prévue par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier. La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires. L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera. Tant qu'un nouvel accord n'est pas intervenu, le texte en cours d'application demeure en vigueur. Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois. L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois. En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance de la convention d'assurance collective.

Article 16

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires conviennent de soumettre le présent accord à la procédure d'extension.

Annexe

En vigueur non étendu

Convention d'assurance

Régime de prévoyance du personnel non cadre

Entre :

La FMB,

D'une part, et

La Réunica Prévoyance ;

L'OCIRP,

D'autre part,

ci-après dénommés « les institutions », il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La FMB du secteur du bricolage a conclu le 17 décembre 2010 un accord qui définit les modalités de mise en oeuvre d'un régime de prévoyance pour l'ensemble du personnel non cadre.

Conformément aux négociations intervenues entre la FMB, la présente convention d'assurance organise la mise en oeuvre de ce régime.

La présente convention d'assurance est composée de 3 titres, ainsi que des annexes, indissociables les uns des autres.

Ces titres sont les suivants :

Titre Ier. - Dispositions générales ;

Titre II. - Garanties décès ;

Titre III. - Garantie arrêt de travail.

Annexes : documents contractuels (bulletin d'adhésion, notice d'information).

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention d'assurance vient préciser les modalités d'application de l'accord du 17 décembre 2010 sur le régime de prévoyance négocié par la FMB du secteur du bricolage, qui désigne Réunica Prévoyance pour l'ensemble des garanties du régime de prévoyance, à l'exception de la garantie rente d'éducation, et, pour la garantie rente d'éducation, l'OCIRP en tant qu'institutions. Les institutions acceptent cette désignation.

Cette convention d'assurance a pour objet de garantir l'ensemble du personnel non cadre appartenant à la catégorie définie à l'article 7 et selon les garanties souscrites et définies aux titres II et III de la présente convention d'assurance. Il est précisé que Réunica Prévoyance assure la gestion des garanties de prévoyance.

Article 2

En vigueur non étendu

Les garanties et les cotisations de la présente convention d'assurance ont été établies sur la base des dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de sa signature. Dans l'hypothèse d'une modification de quelque nature que ce soit de la réglementation applicable à la présente convention d'assurance, notamment sur le plan social, fiscal, du droit de la sécurité sociale ou du travail, les engagements des institutions ne pourront s'en trouver aggravés.

En conséquence, les partenaires sociaux se réuniront à la demande des institutions au plus tard dans les 3 mois suivant l'entrée en application de la réforme en vue de procéder aux aménagements nécessaires. Jusqu'à la date d'effet des nouvelles conditions résultant desdits aménagements, les garanties resteront acquises sur la base de la présente convention d'assurance.

Article 3

En vigueur non étendu

Les entreprises adhérentes sont les entreprises qui emploient des salariés non cadres relevant de la convention collective nationale du secteur du bricolage, entreprises assujetties à l'accord collectif professionnel de prévoyance du 17 décembre 2010 et à ses avenants en vigueur ou futurs. Les assurés sont les salariés non cadres de ces mêmes entreprises. Ils acquièrent la qualité de participants dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par l'accord du 17 décembre 2010.

Article 4

En vigueur non étendu

La présente convention d'assurance est conclue pour une durée indéterminée et ne peut en tout état de cause excéder la durée de l'accord qui désigne Réunica Prévoyance et l'OCIRP en tant qu'institutions. Toutefois, la présente convention d'assurance peut être résiliée par chacune des parties (les institutions ou la FMB signataires de la présente convention d'assurance) à effet du 31 décembre de chaque année, par lettre recommandée avec avis de réception adressée sous préavis de 3 mois et donc avant le 1er octobre de l'exercice en cours. La résiliation à la seule initiative des institutions sera signifiée à chacune des organisations syndicales signataires de l'accord du 17 décembre 2010. De même, en cas de modifications de la réglementation, les institutions pourront faire évoluer, après accord entre les parties, les conditions de cotisations et de garanties.

Article 5

En vigueur non étendu

La convention d'assurance, conformément à l'article 3 de l'accord de branche, entre en vigueur le 1er janvier 2011.

Article 6

En vigueur non étendu

Les garanties de prévoyance telles que prévues par l'accord collectif du 17 décembre 2010 sont assurées par Réunica Prévoyance, institution de prévoyance, dont le siège social est situé 154, rue Anatole-France, 92599 Levallois-Perret Cedex, et l'OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

Les institutions sont soumises au contrôle de l'autorité de contrôle prudentiel (61, rue Taitbout, 75436 Paris Cedex 09).

Article 7

En vigueur non étendu

Sont admissibles, au titre de la présente convention d'assurance de prévoyance complémentaire assurée par les institutions désignées, les salariés non cadres d'une entreprise adhérente dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par l'accord du 17 décembre 2010, ainsi que ceux embauchés ultérieurement à la signature du bulletin d'adhésion par l'entreprise adhérente. Pour la présente convention d'assurance, chaque salarié ainsi affilié est appelé participant.

Article 8

En vigueur non étendu

Les garanties résultant de la présente convention d'assurance sont ouvertes pour les sinistres survenus à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord 17 décembre 2010, soit le 1er janvier 2011.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Conditions de prise d'effet des garanties

Les garanties entrent en vigueur pour un participant :

- soit à la date de prise d'effet de la présente convention ou des avenants s'y rapportant s'il fait partie de la catégorie de personnel non cadre de l'entreprise

adhérente ;

- soit à compter de sa date d'entrée chez l'entreprise adhérente lorsqu'il est embauché, au sein de la catégorie de personnel non cadre, postérieurement à la date d'effet de la présente convention ;
- soit à la date d'entrée dans la catégorie de personnel non cadre.

9.2. Suspension des garanties pour les participants dont le contrat de travail est suspendu

Les garanties sont suspendues de plein droit si le participant se trouve dans l'une des situations :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-91 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 et suivants du code du travail ;
- congé sans solde tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
- congé de soutien familial visé aux articles L. 3142-22 et suivants du code du travail ;
- périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité ;
- en congé parental d'éducation visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail dans la limite de 1 an ;
- en congé de formation non rémunéré dans la limite de 1 an.

Dans ces cas de suspension du contrat de travail, l'affiliation au régime est facultative et ne bénéficie pas du financement de l'employeur.

9.3. Cessation des garanties

Les garanties cessent :

- à la date de rupture du contrat de travail lorsque le participant ne perçoit pas ou ne satisfait pas aux conditions pour percevoir des prestations des institutions, sous réserve des dispositions prévues par l'article 10 pour le maintien des garanties aux anciens salariés bénéficiaires de la portabilité des droits prévue à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 dit « ANI » ;
- à la date où le participant n'appartient plus à la catégorie de personnel non cadre ;
- à la date d'effet de la liquidation de la retraite de la sécurité sociale du participant ou à la date à laquelle il perçoit une pension de substitution ;
- et, en tout état de cause, à la date d'effet de la résiliation de la présente convention. A cet égard, les prestations en cours de service ou résultant d'un événement garanti survenu postérieurement à la date d'effet des garanties pour le participant et antérieurement à la date de résiliation continuent d'être servies au niveau atteint jusqu'à l'extinction des droits.

Dès lors que la convention se trouve résiliée, elle ne peut en aucun cas être maintenue dans ses effets pour les participants sous réserve du maintien de la garantie décès. Tout participant dispose alors de la faculté, à titre individuel, de contracter aux conditions de souscription et tarifs en vigueur l'un des régimes proposés par les institutions. Il doit en faire la demande dans un délai de 3 mois suivant la date d'effet de la résiliation.

Article 10

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la mise en oeuvre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail en date du 11 janvier 2008, les dispositions de la présente convention sont maintenues au profit des anciens salariés de l'entreprise adhérente à compter de la date de la rupture de leur contrat de travail, sous réserve qu'ils bénéficient d'une prise en charge par le régime d'assurance chômage et que leurs droits au titre de la convention de prévoyance aient été ouverts lorsqu'ils avaient la qualité de salarié.

Ce maintien est accordé aux anciens salariés pendant leur période de chômage, pour une durée équivalente à celle de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois. L'ancien salarié qui ne souhaite pas bénéficier de ce dispositif dit « de portabilité » a la possibilité de renoncer de manière définitive aux garanties mises en place par l'entreprise adhérente en lui notifiant sa décision par écrit dans les 10 jours suivant la date de cessation de son contrat de travail. L'entreprise adhérente est tenue d'informer Réunica Prévoyance de cette renonciation.

10.1. Prise d'effet des garanties

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la rupture du contrat de travail du participant, sous réserve du paiement de la totalité de la cotisation afférente par l'entreprise adhérent, à condition que l'intéressé remplisse l'ensemble des conditions cumulatives suivantes :

- rupture ou cessation du contrat de travail de quelque nature que ce soit ;
- l'intéressé bénéficie d'un droit à indemnisation par le régime d'assurance chômage du fait de cette rupture ;
- ce contrat de travail a duré 1 mois minimum ;
- l'ensemble des conditions d'affiliation au contrat est respecté.

La portabilité est subordonnée à la prise en charge du participant par le régime d'assurance chômage. Le participant devra donc faire parvenir à Réunica Prévoyance tout justificatif de son inscription à Pôle emploi et de cette prise en charge dans les meilleurs délais suivant la cessation de son contrat de travail. Réunica Prévoyance se réserve le droit de demander au participant tout justificatif de sa situation au regard de l'assurance chômage. Faute de recevoir ce document, la portabilité cessera immédiatement.

Toute prestation indûment versée par Réunica Prévoyance fera l'objet d'une procédure de répétition de l'indu.

10.2. Cessation de ce maintien des garanties

Le maintien de garanties cesse :

- à l'issue de la procédure de suspension des garanties en cas de non-paiement des cotisations ;
- au décès du participant ;
- à compter de la date d'effet de la résiliation de la convention. En effet, il est expressément convenu qu'en cas de résiliation de la convention entraînant un changement d'organisme assureur, les anciens salariés relevant du système de portabilité seront transférés au nouvel organisme assureur ;
- lorsque l'intéressé ne retourne pas à Réunica Prévoyance les justificatifs demandés ;
- à la date de cessation ou de suspension (sauf pour cause de maladie dûment justifiée) du versement à l'ancien salarié des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties ;
- et, en tout état de cause, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Les éventuels arrêts maladie, pendant la période de maintien, ne donnant pas lieu à une indemnisation de Pôle emploi, ne suspendent en aucune manière le bénéfice des garanties au profit de l'ancien salarié. Par conséquent, aucune prorogation de la durée de maintien définie lors de la rupture du contrat de travail n'est possible.

La résiliation de la convention sera sans effet sur les prestations acquises ou nées, immédiates ou différées à sa date d'effet, sauf transfert de ces engagements au nouvel organisme assureur.

10.3. Garanties maintenues

Les garanties, accordées sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, sont celles détaillées au « Tableau des garanties » de la présente convention.

Toutefois, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire le salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Par conséquent, aucune prestation ne pourra être versée à ce titre pour des périodes au titre desquelles le Pôle emploi n'aurait versé aucune allocation chômage si l'intéressé avait été en situation de rechercher un emploi.

En particulier, la période de carence au cours de laquelle l'assurance chômage diffère le versement des allocations chômage n'ouvre droit à aucune prestation. De même, la suspension ou la cessation des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties ni sur celle du versement des prestations, qui ne sont pas prolongées d'autant.

Les garanties s'appliquent dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité. Ainsi, toute révision des garanties et/ou des cotisations entraînant une modification à la hausse comme à la baisse sera répercutée sur la couverture des anciens salariés bénéficiaires de la portabilité selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations relatives à la convention d'assurance pour les participants est égal au salaire brut limité à la (aux) tranche(s) fixée(s) et ayant servi d'assiette au calcul des cotisations au cours des 12 derniers mois de salaire précédant la date de rupture du contrat de travail. Si le participant ne compte pas 12 mois de présence dans l'entreprise à la date de la rupture de son contrat de travail, le salaire de base est reconstitué sur une base annuelle, à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux, à l'exclusion des sommes exigibles du fait de la rupture du contrat de travail.

10.4. Cotisations

Les partenaires signataires de la présente convention, soucieux de ne pas imposer le principe de la mutualisation ou du cofinancement de la portabilité, qui est une obligation qui pèse sur l'employeur, laissent aux entreprises adhérentes le soin de s'organiser pour répondre à son obligation si un salarié le lui demande. Toutefois, si l'entreprise adhérente souhaite opter pour le système de la mutualisation, les institutions s'engagent à prendre en charge la gestion de cette portabilité en contrepartie d'une cotisation additionnelle qui s'élève à 0,02 % de la masse salariale TA-TB. L'entreprise optant alors pour la mutualisation acquittera une cotisation globale de 0,69 % du salaire de référence. Ce financement est assuré par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions et conditions qu'antérieurement, c'est-à-dire même répartition employeur-salarié. Cette obligation de l'employeur sera ainsi mise en place dans l'entreprise par l'un des trois modes prévus par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et confiée à l'institution dès la signature par l'entreprise du bulletin d'adhésion, et ce en application de la convention d'assurance.

Toutefois, les prestations garanties par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire les anciens salariés à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'ils auraient perçues au cours de la même période.

Article 11 **En vigueur non étendu**

Compte tenu de la mutualisation opérée pour les entreprises dans le cadre du régime de prévoyance de la convention collective nationale du bricolage, il est prévu la possibilité de faire prendre en charge, par les institutions désignées, les risques en cours sous réserve de certaines limites.

11.1. Modalités et prise en charge

L'entreprise adhérente doit déclarer aux institutions désignées :

- les salariés inscrits aux registres de l'entreprise qui, à la date de la signature du bulletin d'adhésion proposé par les organismes assureurs, bénéficient d'indemnités journalières, de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées par la sécurité sociale ;

- les salariés et anciens salariés qui, à la date de la signature du bulletin d'adhésion proposé par les institutions, bénéficient de prestations incapacité ou invalidité complémentaires à la sécurité sociale au titre d'un précédent contrat de prévoyance souscrit antérieurement par l'entreprise adhérente.

Cette déclaration a pour objet de permettre aux institutions d'organiser, conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 afférente à la protection sociale complémentaire des salariés et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, la prise en charge des risques en cours tels que définis ci-dessus et identifiés par l'entreprise adhérente.

Les modalités de cette prise en charge sont décrites ci-après.

11.2. Entreprises non dotées d'un contrat de prévoyance antérieurement à leur adhésion à la présente convention

Si l'entreprise adhérente ne dispose pas d'un précédent contrat de prévoyance complémentaire, les institutions désignées procèdent, d'une part, à la prise en charge intégrale des prestations complémentaires incapacité, invalidité ainsi qu'à leur revalorisation et, d'autre part, à la prise en charge intégrale des garanties décès ainsi qu'à la revalorisation de leurs assiettes.

11.3. Entreprises dotées d'un contrat de prévoyance antérieurement à leur adhésion à la présente convention

Si l'entreprise adhérente dispose jusqu'à la date de prise d'effet du bulletin d'adhésion proposé par les institutions d'un précédent contrat de prévoyance complémentaire garantissant l'incapacité, l'invalidité et/ou le décès, les institutions désignées procèdent, d'une part, à la prise en charge des revalorisations futures des prestations complémentaires d'incapacité et d'invalidité en cours de versement à la date de résiliation du précédent contrat et, d'autre part, à la prise en charge des revalorisations de l'assiette de calcul des prestations en cas de décès.

Enfin, dans le cadre exclusif de cette prise en charge des risques en cours, les institutions s'engagent à proposer à l'entreprise les conditions financières de la prise en charge intégrale d'un éventuel différentiel existant entre des garanties prévues au titre d'un contrat de prévoyance précédemment souscrit par l'entreprise adhérente et les garanties visées par la présente convention d'assurance.

Ainsi, pour les salariés en arrêt de travail :

- si ces salariés étaient précédemment couverts par une garantie collective décès, les prestations décès accordées en application du présent accord le seraient sous déduction de celles qui sont dues par le précédent organisme assureur en application du contrat collectif d'entreprise précédent ;

- si ces mêmes salariés, percevant des prestations de la sécurité sociale, reprennent une activité, les garanties décès ne leur sont accordées en application du présent accord que sur les bases du salaire qui donne lieu à cotisation.

Dans ce cadre, l'entreprise adhérente doit s'assurer que la liste des risques en cours est complète. A défaut, elle doit le signaler aux institutions aux fins que celles-ci actualisent ladite liste.

11.4. Adhésions postérieures

Pour toutes les adhésions postérieures de 1 an à compter de la date d'effet de l'accord de branche, les entreprises concernées devront s'acquitter d'une prime unique forfaitaire pour garantir l'équilibre du régime.

Article 12

En vigueur non étendu

Les garanties de prévoyance, objet de la présente convention d'assurance, sont celles prévues dans l'accord de branche du 17 décembre 2010 sur le régime de prévoyance du « secteur du bricolage » organisé en faveur des salariés non cadres.

Article 13

En vigueur non étendu

Pour l'ensemble des garanties, les organismes assureurs ne couvrent pas les sinistres résultant :

- d'un fait volontaire du participant ou du bénéficiaire de la garantie ;
- de la navigation aérienne lorsque le participant se trouvait à bord d'un appareil non muni d'un certificat de navigabilité valide ou conduit par un pilote ne possédant pas de brevet valide ou ayant une licence périmée pour l'appareil utilisé ;
- de la participation active du participant à une guerre civile ou étrangère, à une insurrection, à une émeute, à un mouvement populaire quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes, à une rixe sauf cas de légitime défense ;
- des risques résultant d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation lorsque ceux-ci proviennent de la transmutation du noyau de l'atome ou de la radioactivité ainsi que des effets de la radiation provoqués par l'accélération artificielle des particules ;
- de cataclysme ou de tremblement de terre.

Pour la garantie arrêt de travail, Réunica Prévoyance ne couvre pas les sinistres résultant :

- de la pratique par le participant de tout sport à titre professionnel ;
- de sa participation à des tentatives de records ;
- de la pratique des sports et activités suivantes : deltaplane, parapente, parachutisme de loisir, ULM, saut à l'élastique, compétitions automobiles, motocyclistes ou motonautiques.

Article 14

En vigueur non étendu

Il est rappelé que les taux de cotisations s'entendent reprise des sinistres en cours inclus.

Les garanties sont assurées par les institutions désignées en contrepartie du versement des cotisations indiquées ci-après. Les cotisations sont calculées sur la base du salaire annuel brut. Par salaire brut, on entend le salaire brut tel que déclaré par l'entreprise adhérente à l'Urssaf pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. L'assiette des cotisations est plafonnée à une ou plusieurs des tranches suivantes.

Tranche A : fraction inférieure ou égale au plafond mensuel de la sécurité sociale.

Tranche B : fraction comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

La cotisation est égale à 0,67 % de la rémunération perçue par le salarié dans la limite du plafond, tranche B de la sécurité sociale. Les institutions s'engagent à maintenir le taux de cotisation ci-dessus pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2011.

Article 15

En vigueur non étendu

En cas d'arrêt total de travail d'un membre participant, la cotisation relative aux garanties souscrites n'est plus due au terme d'une période de 90 jours d'arrêt continu de travail. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel, la cotisation étant alors due sur la base du salaire versé par l'entreprise adhérente.

Article 16

En vigueur non étendu

Le salaire de référence servant au calcul des cotisations et des prestations est égal à la rémunération brute (tranches A et B) perçue au cours des 12 mois précédents, à l'exclusion des indemnités versées au départ du salarié de l'entreprise, et ayant servi d'assiette au calcul des cotisations au cours de 12 mois civils ayant précédé la date de l'événement ouvrant droit à prestations.

Les tranches de salaires se définissent comme suit :

Tranche A : fraction inférieure ou égale au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B : fraction comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Si moins de 12 mois se sont écoulés entre la date d'entrée du salarié dans l'entreprise et la date de l'événement ouvrant droit à prestations, la base des garanties est calculée d'après le salaire mensuel de référence multiplié par 12 majoré des éléments de rémunérations variables perçus et ayant donné lieu à cotisations.

Si le salarié ne comptabilise pas 12 mois de présence à la date du sinistre, son salaire de référence est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés aux organismes sociaux. Lorsque le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie fait suite à une période d'arrêt de travail, le salaire de référence à retenir est celui précédant la date de l'arrêt de travail initial.

Pour les salariés dont les conditions d'emploi impliquent la perception d'une rémunération d'un montant irrégulier, Réunica Prévoyance, organisme gestionnaire, est fondé, après examen de la situation, à se référer au montant global des rémunérations fixes et variables perçues au cours des 4 derniers trimestres civils ayant

précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisations au cours de cette même période.

Article 17

En vigueur non étendu

Les institutions et les entreprises adhérentes peuvent constituer et s'échanger toutes banques de données ou fichiers informatisés relatifs à la présente convention d'assurance. Les informations concernant les membres participants sont utilisées conformément à la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 modifiée. Elles sont communiquées aux services des institutions, à ses mandataires et aux organismes professionnels concernés par la présente convention d'assurance. Il appartient à chaque partie concernée d'établir les déclarations prévues par la loi. Le membre participant peut accéder aux informations le concernant et demander de procéder aux rectifications nécessaires en s'adressant au siège des institutions.

Article 18

En vigueur non étendu

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées par la présente convention d'assurance sont prescrites par 2 ans à compter de la date de l'événement qui y donne naissance. Cette prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité temporaire totale et à 10 ans pour le paiement du capital décès aux bénéficiaires du membre participant décédé. Ces délais courent sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, toutefois, ces délais ne courent :

- en cas de réticence, omission, déclaration fautive ou inexacte sur le risque couru, que du jour où les institutions en ont eu connaissance ;
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils l'ont ignoré jusque-là.

Article 19

En vigueur non étendu

Sont revalorisables les rentes éducation, les prestations d'incapacité temporaire totale, les rentes d'invalidité et d'incapacité permanente. Les taux de revalorisation sont déterminés chaque année par les conseils d'administration respectifs des institutions en fonction des garanties assurées.

Ces revalorisations prennent effet le premier jour du mois suivant la date anniversaire du sinistre générateur des prestations servies par l'institution, à savoir :

- l'arrêt de travail dans le cas de prestations servies au titre de la garantie incapacité temporaire totale ou invalidité et incapacité permanente ;
- la mise en invalidité ou en incapacité permanente si celle-ci n'a pas été précédée d'une période d'incapacité temporaire totale ;
- le décès du participant dans le cas des prestations rentes éducation.

En cas de résiliation de la présente convention, les prestations seront servies à leur niveau atteint à cette date et ne seront plus revalorisées dans l'avenir par les institutions.

Article 20

En vigueur non étendu

En cas de résiliation de la présente convention d'assurance, les institutions poursuivent le versement des prestations à leur niveau atteint à cette date et cessent leur revalorisation. A cet égard, les prestations en cours de service ou résultant d'un événement garanti survenu postérieurement à la date d'effet du bulletin d'adhésion signé par l'entreprise pour le participant et antérieurement à la date de résiliation de la présente convention d'assurance continuent d'être assurées au niveau atteint jusqu'à l'extinction des droits, sous réserve des règles relatives à la revalorisation prévues à l'article 19 de la convention d'assurance.

Dès lors que la convention d'assurance se trouve résiliée, elle ne peut en aucun cas être maintenue dans ses effets pour les entreprises adhérentes sous réserve du maintien de la garantie décès prévue à l'article 7.1 de la loi Evin.

Toutefois, lorsque le salarié est en arrêt de travail pour incapacité ou invalidité, la garantie décès est maintenue dans les conditions prévues par la présente convention d'assurance. Le transfert des engagements auprès d'un autre organisme assureur est possible sous réserve d'acceptation des anciens et nouveaux organismes assureurs. Ledit transfert emporte l'extinction des engagements des institutions. Le cas échéant, Réunica Prévoyance et l'OCIRP acceptent le transfert de la provision pour égalisation au nouvel assureur, après apurement des comptes, dans un délai maximum de 2 ans à compter de la date d'effet de la résiliation de la présente convention d'assurance et ce dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment du transfert.

Article 21

En vigueur non étendu

Les institutions établissent à la fin de chaque exercice un rapport à l'attention de la commission paritaire de suivi sur les comptes de la branche professionnelle du bricolage. Le rapport sur ces comptes est établi par les institutions en application de l'article 4 du décret n° 90-769 du 30 août 1990. Ce rapport fournit les éléments permettant d'analyser les résultats du régime et présente en termes clairs et précis la méthodologie et les bases techniques de chacune des catégories de provisions constituées par les institutions. Les institutions justifient du caractère prudent des provisions passées en vue du pilotage du régime des salariés non cadres.

Article 22

En vigueur non étendu

Les difficultés d'interprétation de l'accord du 17 décembre 2010 seront soumises à la commission paritaire de suivi. Les parties signataires conviennent de s'efforcer de régler à l'amiable toute question qui pourrait survenir dans l'interprétation ou la réalisation de la présente convention d'assurance. A défaut, il est entendu qu'elles conviennent de soumettre aux juridictions compétentes tout différend n'ayant pas pu trouver une solution amiable.

Article 23

En vigueur non étendu

Le conjoint est défini comme étant soit la personne mariée au participant, non séparée de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation, soit le partenaire du participant lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) valablement conclu et en vigueur ou de son concubin notoire, à condition pour le participant ou son époux(se), partenaire de Pacs ou concubin(e) d'en avoir la garde ou de participer effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire en application d'un jugement de divorce.

Article 24

En vigueur non étendu

Sont réputés à charge du participant les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de la personne mariée au participant non séparée de corps judiciairement, de son partenaire lié par un Pacs valablement conclu et en vigueur ou de son concubin notoire, à condition pour le participant ou son époux(se), partenaire de Pacs ou concubin(e) d'en avoir la garde ou de participer effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire en application d'un jugement de divorce.

Sont considérés comme enfants à charge :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, ou du concubin, ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalant à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant. En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire.

Article 25

En vigueur non étendu

Le bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au participant est déchu du bénéfice des garanties, celles-ci produisant leurs effets au profit des autres bénéficiaires.

Article 26

En vigueur non étendu

Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire (notamment les rentes d'invalidité), les institutions sont subrogées, jusqu'à concurrence du montant desdites prestations, dans les droits et actions du participant ou de ses ayants droit, contre les tiers responsables.

Article 27

En vigueur non étendu

L'entreprise adhérente reçoit des institutions une notice d'informations sur la présente convention d'assurance, laquelle définit les garanties souscrites ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que les délais de prescription. Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'entreprise adhérente est tenue de remettre cette notice à chaque participant. Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des participants, l'entreprise adhérente est également tenue d'informer chaque participant en lui remettant une nouvelle notice ou un avenant à la précédente, établi à cet effet par les institutions. La preuve de la remise de la notice au participant et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'entreprise adhérente.

Article 28

En vigueur non étendu

Les garanties ne sont acquises qu'aux participants exerçant leur activité sur le territoire français. Les garanties produisent cependant leurs effets dans le monde entier pour les membres participants dont les séjours n'excèdent pas 3 mois et pour le personnel détaché par l'entreprise adhérente et bénéficiant à ce titre du régime général de la sécurité sociale. Les prestations sont payées en euros.

Titre II Garanties décès

Article 29

En vigueur non étendu

Décès toutes causes : en cas de décès toutes causes du participant, l'institution verse au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est fixé ci-après. Cette garantie décès fait l'objet de 2 options ci-dessous. Cette option est levée, par le ou les bénéficiaires, au moment de la réalisation du risque.

Option I : Garanties capital décès majoré. - Allocation frais d'obsèques.

Option II : Garanties capital décès. - Allocation frais d'obsèques et rente éducation.

A défaut de choix exprimé par les bénéficiaires, ou faute d'accord sur le choix de l'option entre les bénéficiaires, c'est l'option I qui sera retenue. Le montant du capital assuré en cas de décès d'un participant est fixé en fonction du nombre d'enfants à charge, de l'option choisie et de son salaire annuel de base.

Nature des garanties	Niveaux de prestations en pourcentage du salaire annuel de référence tranches A et B	
	Option I	Option II
Situation de famille du participant		
Célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge	75 %	75 %
Marié, pacsé, concubin sans enfant à charge	100 %	100 %
Célibataire, veuf, divorcé avec un enfant à charge	150 %	75 %
Marié, pacsé, concubin avec un enfant à charge	150 %	75 %
Majoration par enfant à charge	50 %	-
Rente éducation OCIRP : en cas de décès d'un participant, une rente éducation est versée au profit de chaque enfant à charge dont le montant annuel est fixé à (âge des enfants à charge tels que définis à l'article 24 des conditions générales) :		
Jusqu'à 11 ans	-	5 %
De 12 ans à 17 ans	-	10 %
De 18 ans à 25 révolus en cas de poursuite d'études	-	15 %
Si l'enfant à charge devient orphelin de père et de mère	-	Le montant de la rente ci-dessus est doublé
Allocation frais d'obsèques : cette allocation est versée à la personne ayant réglé les frais d'obsèques sur présentation des justificatifs. En cas de décès du participant, du conjoint ou d'un enfant à charge, il est versé par l'institution une allocation forfaitaire dont le montant est égal à :	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès
Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes : versement par anticipation, au participant lui-même, du capital décès toutes causes dont le montant est fixé à : Tout participant, quelle que soit sa situation de famille	100 % du capital décès toutes causes de l'option retenue	100 % du capital décès toutes causes de l'option retenue
Double effet (art. 30.3 des conditions générales)	100 % du capital décès toutes causes de l'option retenue	100 % du capital décès toutes causes de l'option retenue

Article 30

En vigueur non étendu

30.1. Capital décès

Définition

En cas de décès du participant, et sauf exclusions définies par la présente convention d'assurance, l'institution verse au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un capital dont le montant est fixé dans le tableau indiqué à l'article 29 de la présente convention.

Définition des bénéficiaires

Le capital décès toutes causes est versé :

- par parts égales, au(x) conjoint(s), tels que définis à l'article 23 de la convention d'assurance ;
- à défaut, par parts égales, aux enfants légitimes, naturels reconnus, adoptifs, recueillis ou nés viables moins de 300 jours après le décès du participant ;
- à défaut, par parts égales, aux parents du participant et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, par parts égales, aux grands-parents ;
- et, enfin, à défaut aux héritiers du participant à proportion de leurs parts héréditaires.

A toute époque, le participant a la faculté de faire une désignation différente par lettre adressée à Réunica Prévoyance. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le participant, le capital est versé aux autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives. En cas de décès du bénéficiaire ou de tous les bénéficiaires désignés par le participant, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent.

30.2. Rente éducation OCIRP

En cas de décès du participant, il peut être versé pour chaque enfant restant à charge à la date du décès une rente dont le montant et les conditions d'attribution sont visés à l'article 29. La rente est versée trimestriellement à terme échu à compter du premier jour du mois civil suivant le décès du participant. Elle est versée au représentant légal de l'enfant mineur ou majeur protégé ou à l'enfant majeur sur sa demande. La majoration pour rente progressive intervient au premier jour du trimestre civil suivant l'anniversaire de l'enfant.

Le service de la rente cesse le dernier jour du trimestre civil :

- au cours duquel l'enfant n'est plus à charge au sens de l'article 24 ;
- suivant le décès du bénéficiaire, sans prorata d'arrérages au décès.

30.3. Capital double effet

Lorsque le conjoint tel que défini à l'article 23 survit au participant puis décède, Réunica Prévoyance verse, par parts égales aux enfants encore à charge dudit conjoint au jour de ce second décès, un capital identique au capital prévu à l'article 29 de la présente convention.

30.4. Allocations frais d'obsèques

En cas de décès du participant, de décès de son époux(se) non séparé(e) de corps judiciairement, de son partenaire de Pacs, de son concubin notoire ou de l'un de ses enfants à charge, Réunica Prévoyance verse une allocation forfaitaire dont le montant est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Cette allocation est versée à la personne ayant réglé les frais d'obsèques, sur justificatifs.

30.5. Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie d'un participant, Réunica Prévoyance garantit le versement du capital décès au participant dont le montant est fixé à l'article 29 de la présente convention. Le participant est considéré comme tel s'il se trouve dans l'impossibilité totale et définitive de se livrer à une activité quelconque pouvant lui procurer gain ou profit et qu'il doit avoir recours à l'assistance d'une personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Le versement du capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie capital décès du participant. La garantie décrite dans cet article cesse à la date de résiliation de l'adhésion et au plus tard à la date d'attribution de la pension vieillesse du régime obligatoire au participant.

Titre III Garantie arrêt de travail

En vigueur non étendu

Les prestations complémentaires à celles de la sécurité sociale sont dues par Réunica Prévoyance si et seulement si les prestations de la sécurité sociale sont effectivement versées.

Article 31

En vigueur non étendu

Nature des garanties	Niveau de prestations (hors prestations versées par la sécurité sociale et dans la limite du salaire net)
Incapacité temporaire	
Franchise	L'indemnisation par l'institution s'effectue à l'issue d'une franchise de 90 jours continus
Niveau d'indemnisation	25 % du salaire de base brut tranches A et B
Incapacité	
1re catégorie	25 % du salaire de base brut tranches A et B
2e catégorie	25 % du salaire de base brut tranches A et B
3e catégorie	25 % du salaire de base brut tranches A et B
Incapacité permanente	
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %	25 % du salaire de base brut tranches A et B
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 %	25 % du salaire de base brut tranches A et B

Article 32

En vigueur non étendu

32.1. Incapacité temporaire

Est considéré comme atteint d'une incapacité temporaire totale le participant qui se trouve dans l'obligation de cesser son activité professionnelle à la suite d'un accident ou d'une maladie ouvrant droit au versement des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Dans ce cas, dès l'expiration du délai de franchise continu fixé à 90 jours, Réunica Prévoyance verse une indemnité journalière dont le montant est prévu dans le tableau ci-dessus. Seuls sont garantis par Réunica Prévoyance les arrêts de travail dont la date est constatée au cours de la période de garantie. Après la résiliation du contrat, tout nouvel arrêt de travail n'est pas garanti par l'institution. Cette prestation est versée à l'entreprise si le participant fait encore partie de l'effectif ou directement à ce dernier en cas de rupture du contrat de travail.

Le service des prestations, au titre de la garantie incapacité temporaire totale, cesse :

- dès que le participant cesse de percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- à la date d'attribution de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la reprise d'activité du participant ;
- à la date d'attribution d'une rente d'invalidité permanente ou d'incapacité permanente de la sécurité sociale ;
- au 1 095e jour d'arrêt de travail.

32.2. Invalidité et incapacité permanente

Lorsque le participant bénéficie de la part de la sécurité sociale d'une pension au titre de l'assurance invalidité (salarié classé dans le 1er, 2e ou 3e groupe d'invalides), Réunica Prévoyance verse une prestation telle que visée à l'article 31 de la présente convention.

La prestation de Réunica Prévoyance cesse :

- à la date du décès du participant, sans prorata d'arrérages au décès ;
- à la date où le participant cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- en tout état de cause, à la date d'attribution de la pension vieillesse.

En cas de modification de la catégorie ou du taux d'invalidité reconnu par la sécurité sociale, l'allocation versée par Réunica Prévoyance est modifiée à partir de la même date. En application de l'article 2 de la loi Evin, Réunica Prévoyance prend en charge les suites des états pathologiques survenus antérieurement à la date d'affiliation du salarié, étant entendu que l'invalidité permanente du salarié doit résulter de son arrêt de travail au titre de l'incapacité.

Article 33

En vigueur non étendu

En application de l'article 7.1 de la loi Evin, la garantie décès est maintenue lors de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat au bénéfice du salarié en invalidité ou en incapacité bénéficiant de prestations au titre d'un régime de sécurité sociale de base. En cas d'incapacité de travail, le maintien lui est dû jusqu'au 1^{er} 09^{5e} jour d'arrêt et en tout état de cause au plus tard à la date de liquidation de sa pension vieillesse. En cas d'invalidité, Réunica Prévoyance lui assure le maintien de la garantie décès jusqu'à sa date de liquidation de sa pension vieillesse.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle définie dans la présente convention d'assurance, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, et sera assurée par le nouvel organisme assureur désigné.

Les exclusions visées à l'article 13 de la présente convention d'assurance s'appliquent au maintien de la garantie décès.

Article 34

En vigueur non étendu

En cas de modification des garanties décès, les participants en arrêt de travail pour maladie ou accident figurant toujours aux effectifs des entreprises adhérentes seront garantis suivant ces nouvelles modalités. En cas de rupture du contrat de travail, ils seront couverts selon les modalités en vigueur à la date de leur radiation des effectifs de l'entreprise adhérente.

Article 35

En vigueur non étendu

Le total des prestations versées par le régime de base, les institutions désignées ou tout autre organisme ainsi que, notamment, tous les revenus du travail, les salaires, les prestations de Pôle emploi ne peuvent conduire le participant à percevoir plus de 100 % de son dernier salaire net d'activité, revalorisé sur la base de l'indice de revalorisation défini à l'article 19. Le complément de pension accordé par la sécurité sociale au titre de l'assistance d'une tierce personne aux invalides reconnus en 3e catégorie n'entre pas dans ce calcul.

En cas de dépassement, la prestation servie par les institutions sera réduite à due concurrence. Le cas échéant, il pourra être réclamé au participant les prestations ou fractions de prestations indûment versées.

Les participants doivent fournir aux institutions toute information utile pour permettre de vérifier le respect de ces dispositions. Si le participant refuse de fournir les informations, les institutions peuvent suspendre les prestations jusqu'à régularisation.

Accord du 12 mai 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

FMB.

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Après avoir analysé les indicateurs disponibles au niveau de la branche, les parties arrêtent les principes suivants :

Dans le prolongement :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

et pour compléter les dispositions de la convention collective, les parties signataires affirment leur volonté d'appliquer le principe d'égalité professionnelle, au bénéfice de l'ensemble des salarié(e)s des entreprises de la branche quel que soit leur statut et d'appliquer ce principe dans l'ensemble des négociations de branche et d'entreprises.

Les parties signataires affirment :

- que l'égalité professionnelle femmes-hommes est un facteur d'enrichissement collectif par la complémentarité des points de vue qu'elle apporte dans l'entreprise et constitue, de façon plus générale, un facteur de cohésion sociale ;
- que la formation professionnelle continue constitue un levier fondamental pour assurer cette égalité ;

- et expriment leur volonté de travailler sur toutes les sources d'inégalité qui, le cas échéant, conduisent à des écarts de rémunération avec pour objectif de résorber ces écarts.

Au niveau de la branche, sensibiliser les différents acteurs à la nécessité de l'égalité professionnelle et communiquer sur ce thème sont indispensables pour que soient diffusés et concrétisés dans l'ensemble des entreprises de la profession, quelle que soit leur taille, les principes et les démarches contenus dans le présent accord.

L'implication de la direction et du management des entreprises et le concours des représentants du personnel et des organisations syndicales seront nécessaires et essentiels pour mettre en oeuvre les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires identifient sept domaines d'actions que les entreprises devront par ailleurs traiter dans leur négociation :

- recrutement ;
- formation, parcours professionnels, promotion ;
- articulation vie professionnelle-vie privée ;
- aménagement des conditions de travail - du temps de travail ;
- égalité salariale ;
- rôle des institutions représentatives du personnel ;
- suivi de l'accord.

Article 1er En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, soit organisé dans les mêmes conditions entre les hommes et les femmes, dans le respect du principe général de non-discrimination, posé par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les entreprises veilleront particulièrement :

- à formuler les offres d'emploi de manière non sexuée et ne comportant pas de formulations susceptibles de décourager les femmes ou les hommes de postuler aux postes proposés ;
- à appliquer des critères objectifs de recrutement, tels que l'expérience, la formation et les compétences professionnelles, techniques et comportementales en termes de savoir et de savoir-faire ;
- à ne pas interroger les salarié(e)s sur la composition de leur famille sur leur orientation sexuelle et pour les femmes sur leurs souhaits ou projets de maternité, lors des entretiens de recrutement ;
- dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, à la mixité de ses membres ;
- à former les managers aux processus de recrutement en intégrant dans le module de formation la non-discrimination entre les hommes et les femmes et rappeler ces règles aux recruteurs.

Les partenaires sociaux conviennent que des actions de communication et d'information contribuent à modifier les représentations collectives et à accélérer l'évolution des mentalités.

La branche recherchera, afin d'atteindre cet objectif de mixité du recrutement, à développer une communication auprès de partenaires externes (éducation nationale, organismes de formation, Pôle emploi...) informant de la politique d'égalité professionnelle menée par les entreprises de la branche.

Cette communication aura pour but d'attirer des candidatures féminines sur les postes occupés en majorité par les hommes et des candidatures masculines sur les postes occupés en majorité par les femmes.

La FMB s'engage à prendre en compte l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans ses communications sur l'emploi et la formation notamment.

Article 2 En vigueur étendu

2.1. Egalité d'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires conviennent que la formation est un élément essentiel de la construction des parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Par la formation notamment, les entreprises créeront et maintiendront les conditions d'une occupation de tous les emplois de manière équilibrée entre les hommes et les femmes. La formation peut en effet être un outil susceptible de faire évoluer les femmes vers des métiers occupés majoritairement par des hommes et les hommes vers des métiers occupés majoritairement par des femmes.

Les entreprises suivront annuellement l'effort de formation en nombre de stagiaires et vérifieront qu'il corresponde à la répartition hommes-femmes dans les 4 regroupements « métier » suivants (vente, caisse, logistique, administratif).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche est chargée d'examiner périodiquement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

2.2. Accès à la formation à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le (la) salarié(e) qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation bénéficie d'un entretien avec son employeur sur les conditions de son retour (horaires, poste occupé, souhaits de formation...) et en vue de son projet professionnel. Le (la) salarié(e) peut refuser cet entretien.

Il est rappelé que l'accord de branche du 2 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle prévoit notamment que les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ont un accès prioritaire aux périodes de professionnalisation.

Les périodes d'absence au titre du congé de maternité ou d'adoption, du congé parental d'éducation, du congé de présence parentale ou du congé de soutien familial sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Afin d'assurer les meilleures conditions possibles de retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental d'éducation, les entreprises doivent mettre en place, avec les salarié(e)s qui le demandent, des moyens de communication pendant la période d'absence afin que le (la) salarié(e) se tienne au courant de l'actualité de l'entreprise.

2.3. Accès à la promotion professionnelle

Les parties invitent les entreprises de la branche à donner l'accès aux femmes à des responsabilités et des qualifications plus élevées. La mise en oeuvre des entretiens professionnels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et les aptitudes professionnelles des salarié(e)s, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail.

Le congé maternité ou d'adoption ainsi que la situation familiale ne peuvent constituer en aucun cas un frein à la promotion professionnelle.

En ce qui concerne l'aspect promotionnel, la branche se fixe comme objectif d'atteindre au 31 décembre 2014 la répartition des effectifs suivante :

- 14 % le nombre de femmes AM ;

- 8 % le nombre de femmes cadres.

Le document de référence sera le rapport de branche.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent qu'un meilleur équilibre soit trouvé entre vie professionnelle et vie familiale dans les organisations d'entreprise.

3.1. Equilibre vie professionnelle-vie privée

Dans ce but, chaque entreprise de la branche sera attentive aux initiatives prises localement dans son environnement de travail en matière de services et de solutions qui facilitent la bonne articulation vie professionnelle et vie privée des salarié(e)s afin de s'y associer le cas échéant, selon que ces initiatives soient en adéquation avec les arbitrages et les priorités qu'elle aura pu définir dans le cadre de sa politique d'action sociale.

S'agissant de la vie familiale, les entreprises seront soucieuses de respecter les horaires habituels de travail en positionnant le plus souvent les réunions dans le cadre de ces horaires, de respecter les temps de repas et d'aménager en conséquence les horaires de réunions.

Les parties signataires souhaitent une meilleure prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail. Dans ce but, pour permettre aux salarié(e)s de s'organiser, les entreprises transmettront aux salarié(e)s la programmation des formations en respectant un délai de prévenance d'au moins 3 semaines. Les parties signataires demandent aux entreprises de privilégier la formation proche du lieu de travail habituel.

S'agissant de l'organisation de la mobilité géographique, les entreprises et les salarié(e)s rechercheront, dans la mesure du possible, des solutions qui prennent en compte les contraintes familiales des salarié(e)s et l'organisation des entreprises.

3.2. Mesures en faveur de la parentalité

Pour participer à la recherche de ce meilleur équilibre vie professionnelle et vie familiale, les parties au présent accord ont convenu d'améliorer les dispositions relatives à la présence des parents auprès des enfants en cas de maladie ou d'hospitalisation et celles relatives à la protection de la maternité.

3.2.1. Absences pour soigner un enfant malade.

L'autorisation d'absence pour soigner un enfant malade prévue à l'alinéa 1 de l'article 7.6 de la convention collective nationale du bricolage sera portée de 3 à 5 jours. Le texte de la convention collective est ainsi modifié :

Alinéa 1 (supprime et remplace le précédent alinéa 1) :

« Sous réserve de prévenir l'employeur pour la prise de fonction et au plus tard dans les 24 heures, il sera accordé au salarié(e) ayant l'autorité parentale une autorisation d'absence pour soigner leur enfant de moins de 16 ans. Cette autorisation de 5 jours ouvrables maximum par salarié(e) et par année civile, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, sera éventuellement fractionnée en demi-journées. »

L'alinéa 2 est complété comme suit :

« Cette absence devra être justifiée par la présentation d'une attestation signée par le médecin, indiquant la présence nécessaire du parent, au chevet de l'enfant placé sous l'autorité de celui-ci. »

L'article 7.6 de la convention collective nationale du bricolage sera complété par un cinquième alinéa rédigé comme suit :

Il est créé un alinéa 5 :

« En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans, et sur présentation d'un justificatif (bulletin d'hospitalisation), une absence autorisée à hauteur d'un maximum de 2 jours ouvrables par année civile, sera accordée et payée au salarié(e) ayant l'autorité parentale. »

3.2.2. Protection de la maternité.

Pour les salariées ayant plus de 1 an d'ancienneté et pendant les périodes légales de congé de maternité, la salariée bénéficiera d'une indemnité égale aux appointements qu'elle aurait normalement perçus, si elle avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale. Ces dispositions seront également applicables aux salarié(e)s en congé d'adoption.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé(e), compte tenu des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à l'occasion de la maternité ou de l'adoption, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il (elle) aurait effectivement perçue s'il (elle) avait continué à travailler.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent les entreprises à veiller au principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans leur accès aux différents métiers, notamment :

- par le développement de nouvelles formes d'organisation du travail, d'aménagement d'horaires ;

- ou par l'aménagement ergonomique des postes pour en faciliter l'accès à l'ensemble des salariés.

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux qui travaillent à temps partiel pour la prise en compte de l'ancienneté, l'accès à la formation, l'évolution de carrière et la rémunération.

Les entreprises favoriseront l'accès aux temps partiels ou aux temps complets selon les cas, afin de prendre en compte les différents temps de vie des salarié(e)s au cours de leur carrière.

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher des solutions en matière d'aménagement des horaires de travail. A ce titre, elles soulignent qu'une attention particulière doit être portée aux familles monoparentales.

L'article 7.3.2 de la convention collective est ainsi modifié :

« A partir du 5e mois de grossesse dûment constatée par certificat médical, les salariées à temps complet pourront bénéficier d'une réduction d'horaire de 2 heures rémunérées par semaine à repartir d'un commun accord avec l'employeur. Pour les salariées à temps partiel cette réduction d'horaire se fera au prorata du temps de travail hebdomadaire contractuel. »

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Congé de maternité

Les parties signataires font de la réduction des écarts constatés dans la rémunération une priorité.

Elles rappellent le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération.

Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006.

Les parties signataires soulignent, en particulier, les obligations issues de cette loi, relatives aux salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et, notamment, les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension : à l'issue du congé, le (la) salarié(e) doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux mettront en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

5.2. Congé parental

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de congé parental bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des augmentations générales applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Article 6 En vigueur étendu

Afin de tendre vers la mixité de la représentation du personnel, les candidats aux élections veilleront à présenter des listes électorales qui tendent vers la mixité.

Les parties signataires souhaitent souligner le rôle particulier dévolu au CHSCT en entreprises. Il est rappelé que les CHSCT procèdent à un examen des modalités d'organisation du travail pour favoriser la mixité de l'accès à certains emplois, en prévoyant notamment des mesures techniques d'adaptation.

Article 7 En vigueur étendu

Le suivi annuel du présent accord sera assuré par la commission mixte paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) laquelle présentera un rapport à la commission paritaire de branche.

Pour assurer le suivi du présent accord, les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les indicateurs disponibles au niveau de la branche et contenus dans le rapport annuel éventuellement complétés par des données existant au niveau de l'entreprise et exploitables au niveau de la branche professionnelle.

Ces indicateurs portant sur la situation comparée entre les hommes et les femmes sont les suivants :

1. Recrutement. - Emploi

Données sur les embauches.

Effectifs :

- répartition par catégorie professionnelle ;
- répartition par contrats de travail (CDI ou CDD).

Données sur les départs.

2. Formation. - Parcours professionnels. - Promotion

Positionnement dans l'entreprise :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;
- répartition par catégorie professionnelle selon le nombre moyen d'heures d'actions du (de la) salarié(e) et par an ;
- les entreprises suivront annuellement l'effort de formation en nombre de stagiaires et vérifieront qu'il corresponde à la répartition hommes-femmes dans les 4 regroupements « métier » suivants (vente, caisse, logistique, administratif).

Promotions selon passages de catégorie professionnelle.

3. Articulation entre vie professionnelle et vie privée

Données chiffrées par catégorie professionnelle : nombre de salarié(e)s à temps partiel.

4. Egalité d'accès aux différents métiers de la branche et conditions de travail

Répartition des salarié(e)s selon les filières d'emploi.

Durée du travail par sexe.

5. Egalité salariale

Données chiffrées par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ;
- moyenne des écarts hommes-femmes.

Ces indicateurs doivent permettre de repérer et d'analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes. En fonction de ces constatations, les partenaires sociaux proposeront des solutions adaptées pour réduire ces inégalités.

Article 8 En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1er de la convention collective nationale du bricolage « Objet et champ d'application professionnel et territorial ».

Article 9 En vigueur étendu

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 10 En vigueur étendu

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11 En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 12 En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

(1) Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (arrêté du 26 novembre 2011, art. 1er).

Accord du 2 juillet 2012 relatif au fonctionnement d'une section paritaire professionnelle

La FMB,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FCS CGT,

En vigueur étendu

L'article 5 de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant application pour l'OPCA (1) de la branche, le FORCO, des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'article 10 des statuts du FORCO et l'article 4 du règlement intérieur du FORCO, annexés à l'accord précité, prévoient la création de sections professionnelles paritaires (SPP) et déterminent le cadre juridique de ces dernières.

Conformément aux dispositions de ces trois textes, les partenaires sociaux de la convention collective nationale du bricolage ont demandé, par courrier du 18 janvier 2012, au conseil d'administration du FORCO la création d'une section professionnelle paritaire (SPP), celui-ci ayant approuvé sa création en date du 31 janvier 2012.

(1) Organisme paritaire collecteur agréé.

1. Mission

Cette instance a pour mission de proposer au conseil d'administration de l'OPCA les priorités de formation au titre de la professionnalisation et du plan de formation des entreprises de plus de 50 salariés comprises dans son champ.

Elle fixe les règles de prise en charge des formations, en cohérence avec les orientations et décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation et des dispositions conventionnelles de branche. (1)

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et pour les entreprises de 10 à 50 salariés relevant de son champ, elle effectue toute proposition jugée utile pour la prise en charge des actions sur le plan de formation.

Elle pourra aussi proposer au conseil d'administration, dans le cadre des fonds de la section financière « professionnalisation », de moduler les montants des forfaits et taux de prise en charge des actions de formation de la branche.

Elle participe à l'information des entreprises sur la politique de formation, les critères de prise en charge et le suivi régulier quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation en lien avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

2. Composition et modalités de fonctionnement

2.1. Composition

La section paritaire professionnelle est composée :

- d'un collège salarié comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

2.2. Fonctionnement

2.2.1. Réunions

La SPP devra se réunir au moins une fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de trois au moins de ses membres.

Durant les deux premières années civiles suivant sa mise en place, elle se réunira au moins quatre fois par an.

2.2.2. Présence aux réunions

Les titulaires et les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents. Le titulaire et le suppléant peuvent participer ensemble aux réunions. En cas d'absence du titulaire, le suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. En cas de vote, si le titulaire et le suppléant sont présents à la réunion, seul le titulaire prend part au vote.

2.2.3. Quorum

La présence ou la représentation de 3/5 au moins des membres de la commission dans chacun des deux collèges est requise pour la validité des délibérations.

Par représentation, on entend la possibilité offerte à un membre de la commission ou, le cas échéant, à son suppléant de donner mandat à un membre de la commission appartenant au même collège pour le représenter à une réunion donnée.

2.2.4. Règles de majorité

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

2.2.5. Secrétariat

La FMB assure la charge du secrétariat de la commission : convocation aux réunions par lettre simple, compte rendu des séances.

2.3. Bureau

Tous les 2 ans, la section choisit parmi ses membres un président et un vice-président qui représentent respectivement chaque collège.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre la FMB et les organisations syndicales de salariés.

La première présidence sera assurée par la délégation patronale et son mandat expirera en même temps que celui de la présidence de la CPNEFP, de façon que chaque collège, sur une même période de 2 ans, ait la présidence soit de la CPNEFP, soit de la SPP.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Les comptes rendus des réunions sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation, lors de la réunion suivante.

Ils rendent compte annuellement des activités de la section paritaire professionnelle.

3. Champ d'application

Cette section professionnelle paritaire couvre l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale du bricolage défini en son article 1er (idcc 1606).

4. Date d'application, dénonciation, publicité, extension

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement à l'issue du délai d'opposition.

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail. Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail qui accordent au conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé la détermination des conditions de mise en place et de fonctionnement des sections paritaires professionnelles.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Accord du 23 janvier 2014 relatif au travail du dimanche

Lendemain du dépôt : 14/02/2014

FMB.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le décret n° 2013-1306 du 30 décembre 2013 a complété, à titre temporaire, le tableau des catégories d'établissements énumérées à l'article R. 3132-5 du code du travail, bénéficiant d'une dérogation de droit en matière de repos dominical, des commerces de détail de bricolage.

Les parties signataires souhaitent par le présent accord apporter des garanties et fixer des contreparties sociales et salariales pour les salariés concernés.

Les organisations syndicales signataires n'engagent pas, à travers leur signature, une position en faveur du travail dominical mais marquent leur souci de prévoir des garanties sociales pour les salariés concernés par le travail le dimanche.

La FMB rappelle qu'elle s'est engagée auprès du ministère du travail à ce que la parution du décret n'entraîne pas la généralisation du travail le dimanche. A cet effet, elle a pris des engagements auprès du ministère, à travers une liste annexée à l'accord, à ne pas étendre le nombre de magasins concernés dans l'attente d'une future évolution du cadre législatif ou réglementaire.

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord s'applique à tous les établissements concernés par une ouverture dominicale, quel qu'en soit le motif, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Il fixe des garanties et contreparties applicables au travail du dimanche des salariés accompli dans ce cadre.

Les dispositions de cet accord sont impératives au sens du second alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail, sauf dispositions plus favorables mises en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

L'entrée en vigueur de cet accord ne remet pas en cause les accords collectifs ou les décisions unilatérales existant qui prévoiraient des garanties plus favorables.

Article 2

En vigueur étendu

Les institutions représentatives du personnel de l'ensemble de tous les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage sont informées des dispositions prises au titre du présent accord.

Le présent accord est affiché dans tous les établissements.

En cas d'ouverture le dimanche, chaque comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont consultés. Par ailleurs, une information annuelle reprenant, pour leur entreprise ou établissement, les indicateurs définis à l'article 8 du présent accord leur sera présentée.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment le caractère particulier de la journée du dimanche dans l'organisation de la vie personnelle et familiale du salarié. En conséquence, les parties mettent en avant le principe du volontariat.

Elles rappellent que l'employeur veillera à l'absence de discrimination entre salariés volontaires ou non pour travailler le dimanche et à l'application de règles transparentes et objectives en matière d'organisation et de planification du travail dominical entre les salariés.

Les dispositions de cet article s'appliquent à l'ensemble des salariés, quels que soient leur statut et leur classification, à l'exception de ceux ayant été recrutés pour travailler spécifiquement en fin de semaine.

3.1. Principe du volontariat garanti

Le travail dominical ne peut se faire que sur la base du volontariat du salarié et en adéquation avec les besoins de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

3.2. Expression du volontariat

Le volontariat est exprimé par écrit par le salarié, avec la mention manuscrite de son souhait ou de son refus de travailler le dimanche.

L'employeur organise annuellement le recueil des souhaits des salariés. A cet effet, un modèle indicatif sera élaboré dans le cadre de la commission paritaire de suivi.

Le salarié peut assortir sa réponse de précisions quant :

- à la fréquence mensuelle ou annuelle ; et/ ou
 - au nombre de dimanches travaillés ou non ; et/ ou
 - aux dates précises,
- souhaités sur l'année civile considérée.

3.3. Organisation du travail dominical

Lors de la planification des horaires de travail sur le dimanche, si le nombre de salariés volontaires excède les besoins de l'établissement, l'employeur veille alors à organiser un roulement entre les salariés volontaires en fonction, pour chaque dimanche :

- des besoins en structure d'effectifs et du niveau d'activité économique ;
- des emplois et des qualifications des salariés concernés.

Aucune décision en matière d'organisation du travail le dimanche ne pourra être fondée sur une mesure discriminatoire au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

3.4. Réversibilité du volontariat en cours d'année

Chaque salarié peut revenir à tout moment sur sa décision de travailler ou de ne pas travailler le dimanche. Il en informe alors l'employeur par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois, sans justification à apporter.

Un modèle de courrier indicatif sera élaboré dans le cadre de la commission de suivi.

3.5. Droit au refus

Le refus de travailler le dimanche ne peut être la cause d'un refus d'embauche ou de promotion.

Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son choix, exprimé selon l'article 3.2, de ne pas travailler le dimanche et ne peut subir de discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

3.6. Indisponibilité ponctuelle du salarié

Le salarié peut se déclarer indisponible pour travailler un dimanche, il prévient alors son responsable hiérarchique au moins 1 mois à l'avance pour qu'il en tienne compte pour l'élaboration des plannings horaires de l'ensemble de l'équipe.

Ce délai de 1 mois n'a pas vocation à s'appliquer dans les cas d'événements familiaux soudains tels qu'une naissance au foyer du salarié, la maladie d'un enfant ou le décès d'un ascendant, descendant, conjoint ou partenaire lié par un Pacs.

Article 4 En vigueur étendu

Pour les salariés travaillant le dimanche et qui en font la demande, un temps d'échanges sera réservé au cours de l'entretien professionnel annuel pour aborder la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Il est garanti à chaque salarié volontaire un minimum de 12 dimanches non travaillés par année civile entière (congés payés compris). Cette garantie est calculée au prorata en cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours d'année.

Lors de la constitution des plannings de travail le dimanche, l'employeur portera, compte tenu des contraintes d'organisation de l'entreprise et du roulement des salariés, une attention particulière aux contraintes spécifiques de transport liées au dimanche des salariés concernés.

A cet effet, la possibilité de travailler toute la journée ou uniquement une demi-journée le dimanche sera étudiée avec les salariés concernés, quels que soient leur statut ou leur classification, dès lors que l'établissement est ouvert toute la journée.

Article 5 En vigueur étendu

Chaque salarié travaillant le dimanche se voit garantir une rémunération au minimum égale au double de la rémunération normalement due au titre des heures qu'il a travaillées le dimanche.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel en jours, la majoration visée à l'alinéa précédent sera fixée forfaitairement au minimum à 1/22 de la rémunération mensuelle, pour une journée entière de travail.

La majoration liée au travail le dimanche sera payée dans le mois ayant généré sa survenance et au plus tard le mois suivant.

Chaque salarié privé de repos dominical bénéficie d'un repos de compensation qui prend les formes suivantes :

- chaque salarié bénéficie de 2 jours de repos hebdomadaire ;
- ces 2 jours de repos sont pris par journée ou par demi-journée avec obligatoirement une journée complète.

Afin de garantir l'application de cette disposition, lorsqu'un salarié travaille le dimanche, le repos dominical est obligatoirement décalé et reporté sur un autre jour

ouvrable de la même semaine.

Ce repos de compensation est équivalent à la journée ou demi-journée travaillée le dimanche.

Lorsque le salarié a travaillé une journée entière le dimanche, ce repos de compensation sera attribué de manière non fractionnée par journée entière, sauf demande expresse du salarié.

Un crédit temps supplémentaire en repos est attribué en fonction du nombre de dimanches travaillés dans l'année civile à tous les salariés concernés, à l'exception de ceux ayant été recrutés spécifiquement pour travailler en fin de semaine incluant le dimanche. Il donnera lieu à un compteur spécifique.

Ce crédit s'applique aussi aux salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours.

Ce crédit temps réduit d'autant le nombre de jours ou d'heures à travailler sur l'année de prise de ce repos.

Il prend la forme suivante, en fonction du nombre total de dimanches travaillés :

- entre 1 et 15 dimanches travaillés dans l'année civile : 0,5 jour de repos octroyé ;
- entre 16 et 25 dimanches travaillés dans l'année civile : 1 jour de repos octroyé ;
- au-delà de 25 dimanches travaillés dans l'année civile : 1,5 jour de repos octroyé.

Ces jours de repos issus du crédit temps supplémentaire sont pris dans l'année civile suivant celle ayant permis leur acquisition, sur demande du salarié avec l'accord de l'employeur. En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, les droits à jours de repos non pris sont payés. Si le salarié n'a pas exprimé de souhait quant à la date de prise de ce crédit temps supplémentaire, la date pourra être fixée unilatéralement par l'employeur.

Les contreparties au travail dominical visées au présent article ne se cumulent pas avec celles applicables en vertu des dispositions de l'article 6.5 de la convention collective relatif aux jours fériés ou avec tout autre avantage lié au travail d'un jour férié.

Article 6

En vigueur étendu

La FMB considère que l'ouverture dominicale doit permettre de maintenir et développer l'emploi dans les établissements concernés par l'ouverture du dimanche.

Cela doit prendre en priorité la forme d'une augmentation de la base contractuelle des salariés à temps partiel qui le souhaitent, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et d'embauches en CDI.

Une attention particulière devra être portée, pour le recrutement des salariés travaillant le dimanche, à l'intégration de jeunes issus du marché du travail local, d'étudiants, dans le respect de la diversité.

Les entreprises veilleront à garantir un égal accès des salariés travaillant le dimanche aux dispositifs de formation professionnelle et de qualification proposés par l'entreprise.

Les salariés signataires d'un contrat de travail « fin de semaine » se verront proposer un égal accès au plan de formation de l'entreprise. Ils devront suivre les formations obligatoires à la sécurité, et à la tenue de leur poste pendant un temps de travail contractuel.

Article 7

En vigueur étendu

Les établissements de bricolage employant des salariés le dimanche de manière permanente veilleront, lors des appels d'offres concernant les contrats de prestations de services à venir, à ne retenir que les entreprises prévoyant des contreparties sociales et/ou salariales pour le travail dominical.

Le travail dominical fait partie intégrante, dans les entreprises concernées, des thématiques qui s'inscrivent dans la négociation des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les salariés travaillant spécifiquement en fin de semaine seront payés pour le temps consacré à la visite médicale obligatoire, comme tous les salariés.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties conviennent d'assurer annuellement le suivi des dispositions souscrites au titre du présent accord dans le cadre de la commission paritaire. Durant la durée d'application du décret temporaire précité, le suivi sera assuré trois fois par an. La première réunion de suivi interviendra dans le trimestre suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Les indicateurs de suivi seront notamment : le nombre de salariés volontaires, le nombre de salariés non volontaires et le nombre d'heures travaillées le dimanche, l'ensemble par sexe et par statuts.

Ces indicateurs de suivi pourront être complétés lors de la première commission de suivi et adaptés par la suite.

Les modèles visés aux articles 3.2 et 3.4 du présent accord seront définis dans le cadre de la commission paritaire.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain de son dépôt à la direction générale du travail, en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique.

Pour l'application des dispositions relatives au crédit temps supplémentaire visées à l'article 5, la période de référence de la première année d'application de l'accord débute le 1er janvier 2014.

Article 10

En vigueur étendu

L'accord pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.3 de la convention collective nationale du bricolage.

Chacune des organisations signataires peut demander la révision du présent accord selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.3 de la convention collective nationale du bricolage.

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Annexe

En vigueur étendu

Contreparties au travail du dimanche dans les établissements de bricolage

Liste des magasins concernés par l'ouverture dominicale permanente, transmise au ministère dans le cadre du décret temporaire n° 2013-1306 du 30 décembre 2013.

Brico Dépôt		
Ile-de-France	Hauts-de-Seine (92)	Nanterre
	Seine-Saint-Denis (93)	Villetaneuse
Bricomarché : magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	La Ferté-Gaucher
		Nemours
		Mormant
		Othis
		Ozoir-la-Ferrière
		Vulaines-sur-Seine
	Yvelines (78)	Hardricourt
		Maulette
	Essonne (91)	Egly
		Etréchy
		Itteville
		Mereville
		Milly-la-Forêt
		Saint-Pierre-du-Perray
	Val-de-Marne (94)	Villecresnes
		Villeneuve-le-Roi
Province	Ain (01)	Méximieux
		Gex
	Charente-Maritime (17)	La Flotte-en-Ré
	Cher (18)	Bourges
		Mehun-sur-Yèvre
	Eure (27)	Gasny
		Pacy-sur-Eure
		Pont-Saint-Pierre
	Eure-et-Loire (28)	Vernouillet
	Gironde (33)	Lanton
	Indre (36)	La Châtre
	Isère (38)	Villette-d'Anthon
	Landes (40)	Pontonx-sur-l'Adour
	Loiret (45)	Cléry-Saint-André
		Dordives
		Pithiviers-le-Vieil
	Meurthe-et-Moselle (54)	Pont-à-Mousson
	Nièvre (58)	La Charité-sur-Loire
	Nord (59)	Villers-Outréaux
	Oise (60)	Lamorlaye
		Maignelay-Montigny
	Pas-de-Calais (62)	Le Portel
		Marles-les-Mines
		Rang-du-Fliers
		Saint-Etienne-au-Mont
	Pyrénées-Atlantiques (64)	Susmiou
	Seine-Maritime (76)	Le Havre

		Montville
	Somme (80)	Saint-Valéry-sur-Somme
	Yonne (89)	Cheroy
		Saint-Julien-du-Sault
Bricorama et Batkor : * magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Paris/Ile-de-France	Paris (75)	* 154, boulevard Vincent-Auriol, 13e
		* 126, boulevard Ney, 18e
		* 22, avenue Simon-Bolivar, 19e
	Seine-et-Marne (77)	Mareuil-lès-Meaux
		* Nemours
		* Saint-Thibault-des-Vignes
	Yvelines (78)	Orgeval
		Rambouillet
		* Voisins-le-Bretonneux
	Essonne (91)	Quincy-sous-Sénart
		* Saint-Germain-lès-Arpajon
		Villejust
		Viry-Châtillon
	Hauts-de-Seine (92)	Boulogne-Billancourt
		Châtillon-sous-Bagneux
		* Clichy
		Colombes
		* Courbevoie
		* Le Plessis-Robinson
		* Sèvres
		* Suresnes
	Seine-Saint-Denis (93)	* Bobigny (Batkor) *
		Bondy
		* Pantin
	Val-de-Marne (94)	* Fontenay-sous-Bois
		* Ivry-sur-Seine (Batkor)
		* Nogent-sur-Marne
		* Thiais
		Villiers-sur-Marne
	Val-d'Oise (95)	Soisy-sous-Montmorency
		* Taverny
Province	Bouches-du-Rhône (13)	Marseille Prado
	Ille-et-Vilaine (35)	* Saint-Malo
	Loiret (45)	Montargis
	Nord (59)	* Lille
		* Loos-lez-Lille
		* Roubaix
		* Tourcoing
Castorama		
Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	Claye-Souilly
		Melun
		Pontault-Combault
		Val-d'Europe
	Yvelines (78)	Chambourcy
		Claye-sous-Bois
		Coignières
		Vélizy
	Essonne (91)	Ballainvilliers
		Corbeil / Villabé
		Montgeron
	Hauts-de-Seine (92)	La Défense
	Seine-Saint-Denis (93)	Villemomble
	Val-de-Marne (94)	Créteil
		Fresnes

		Ormesson
	Val-d'Oise (95)	Cormeilles-en-Parisis
		Eragny
		Ezanville
		Gonesse
		Pierrelaye
Province	Bouches-du-Rhône (13)	Plan-de-Campagne
Leroy-Merlin : * magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	Brie-Comte-Robert
		Chelles
		Collégien
		Lognes
		Melun
	Yvelines (78)	Bois-d'Arcy
		Buchelay
	Essonne (91)	Massy
		Sainte-Geneviève-des-Bois
	Hauts-de-Seine (92)	Gennevilliers
		Rueil-Malmaison
	Seine-Saint-Denis (93)	Livry-Gargan
		Rosny
		Saint-Denis
		Saint-Ouen
	Val-de-Marne (94)	Bonneuil
		Ivry-sur-Seine
		Vitry-sur-Seine
	Val-d'Oise (95)	Gonesse
		Montigny-lès-Cormeilles
		Montsult
		Osny
Province	Bouches-du-Rhône (13)	Plan-de-Campagne
	Pas-de-Calais (62)	Merlimont
		* Verquin
Les Briconautes : * magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Province	Creuse (23)	* Aubusson
	Gironde (33)	* Lacanau
	Hérault (34)	Saint-Mathieu-de-Trévières
Mr. Bricolage : * magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Ile-de-France	Seine-et-Marne (77)	* Bray-sur-Seine
		* Coulommiers
		* Crécy-la-Chapelle
		* La Ferté-sous-Jouarre
		* Nangis
		* Rozay-en-Brie
	Yvelines (78)	Achères
		* Freneuse
		* La Celle-Saint-Cloud
		* Mantes-la-Jolie
	Essonne (91)	* Dourdan
	Val-d'Oise (95)	Persan
Province	Bouches-du-Rhône (13)	Gréasque
	Calvados (14)	* Touques
	Charente-Maritime (17)	* Saint-Pierre-d'Oléron
	Côtes-d'Armor (22)	*Trégastel
	Doubs (25)	Valdahon
	Finistère (29)	* Le Guilvinec
	Haute-Garonne (31)	* Bruguères
	Ille-et-Vilaine (35)	* Cancale
	Loir-et-Cher (41)	* Montrichard

		Montoire-sur-le-Loir
	Loiret (45)	* Châteaurenard
		* Malesherbes
		Orléans
	Manche (50)	* Portbail
	Morbihan (56)	* Carnac
	Nord (59)	* Masny
	Pas-de-Calais (62)	* Lillers
	Pyrénées-Atlantiques	Cambo-les-Bains
	Haute-Savoie (74)	* Domancy
	Var (83)	* Le Pradet
	Vendée (85)	* La Tranche-sur-Mer
	Vienne (86)	Neuville-du-Poitou
Weldom : magasins ouverts uniquement le dimanche matin		
Ile-de-France	Yvelines (78)	Carrières-sur-Seine
	Essonne (91)	Breuillet
		Draveil
		Milly-la-Forêt
Province	Gironde (33)	Saint-Seurin-sur-l'Isle
	Pas-de-Calais	Noeux-les-Mines
	Var (83)	Rocbaron

Avenant n° 1 du 2 décembre 2014 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux

La FMB,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

Article 1er En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les modalités de participation des représentants des organisations syndicales représentatives aux réunions paritaires de branche, notamment suite à la création de la section paritaire professionnelle (SPP) créée par l'accord du 2 juillet 2012.

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage, défini à l'article 1er de ladite convention.

Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des articles existants.

Article 2 En vigueur étendu

I. - Au premier alinéa, après la première phrase, est insérée la phrase suivante :

« Ces réunions préparatoires peuvent permettre aux syndicats de préparer d'autres réunions de commissions paritaires de branche. Leur nombre est ainsi augmenté à 5 par année civile au maximum dont une seule est sécable en 2 demi-journées, au choix des organisations syndicales. »

II. - Au premier alinéa, la dernière phrase commençant par « Les représentants des organisations syndicales ... » est supprimée.

III. - Le deuxième alinéa est également supprimé.

IV. - Au cinquième alinéa, les modifications suivantes sont apportées :

- le chiffre « 6 » est remplacé par le chiffre « 7 » ;

- la dernière phrase est complétée des mots suivants : « et à la FMB ».

V. - Au septième alinéa, les mots « le jour même » sont ajoutés après « à la FMB » et le mot « manuscrite » est ajouté après « signature ».

VI. - Au dernier alinéa, le chiffre « 15 » est remplacé par le chiffre « 10 ».

Article 3 En vigueur étendu

I. - Au deuxième alinéa, les mots « ou la veille » sont insérés après le mot « matin ».

II. - A la fin de l'article, est ajouté l'alinéa suivant :

« Les réunions de la section paritaire professionnelle (SPP), créée par l'accord du 2 juillet 2012, peuvent se dérouler sur la même demi-journée qu'une autre réunion paritaire. Dans ce cas, la réunion préparatoire proposée le matin pour l'autre réunion paritaire sera aussi ouverte aux travaux préparatoires de la SPP. Quand les réunions de la SPP se tiennent le matin ou la journée entière, elles ne donnent pas lieu à des réunions préparatoires spécifiques. »

Article 4
En vigueur étendu

- I. - Au premier tiret du deuxième alinéa, le chiffre « 4 » est remplacé par le chiffre « 5 » et le chiffre « 6 » est remplacé par le chiffre « 7 ».
II. - Au deuxième tiret du deuxième alinéa, sont ajoutés à la fin les mots suivants : « et demie (3,5 heures). »

Article 5
En vigueur étendu

- I. - Au a, le chiffre « 4 » est remplacé par le chiffre « 5 ».
II. - Au e, le nombre « 22 » est remplacé par le nombre « 25 ».
III. - Au f, sont ajoutés à la fin les deux tirets suivants rédigés comme suit :
« - stationnement au parking des gares ou d'aéroports : pris en charge aux frais réels ;
- trajets en transports en commun entre le domicile et la gare ou l'aéroport : selon le barème fiscal en vigueur. »

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application dès sa signature.
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

Article 8
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel

La FMB,
La CSFV CFTC ;
La FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Garanties individuelles

Article 2
En vigueur étendu

La durée minimale du travail des contrats conclus à temps partiel ne peut être inférieure à 24 heures hebdomadaires, dans le cadre fixé par l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Article 3
En vigueur étendu

Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article 2 peut être fixée dans les situations prévues par la réglementation.
Elle peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.
L'employeur informe deux fois par an le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de contrats signés inférieurs à la durée du travail

prévue à l'article 2 ou à celle définie par l'entreprise.

Il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Par dérogation, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Lorsque la durée contractuelle de travail a été fixée à moins de 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel, le salarié reste prioritaire s'il ne souhaite plus être employé dans le cadre d'une durée contractuelle de travail inférieure à 24 heures, quel qu'en soit le motif, pour accéder à un emploi à temps plein ou à temps partiel d'une durée d'au moins 24 heures, dans les conditions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail et avec l'accord de l'employeur.

Article 4

En vigueur étendu

Une journée de travail ne pourra comporter, en sus des pauses éventuelles, plus d'une coupure.

Cette coupure ne pourra excéder 2 heures, sans être inférieure à 30 minutes. Elle pourra cependant être de 3 heures en cas de fermeture de l'entreprise le midi avec interruption collective du travail.

A la demande du salarié et en accord avec l'employeur, la limite inférieure de 30 minutes pourra être portée à 45 minutes.

Les durées minimales de séquences et de journées de travail sont définies comme suit, dans le cadre d'une amplitude journalière maximale permettant de respecter le repos quotidien d'au moins 11 heures :

- soit la journée comporte deux séquences de travail, dans ce cas la durée du travail de la journée ne peut être inférieure à 6 heures et aucune des séquences ne peut être inférieure à 2 heures ;

- soit la journée comporte une seule séquence de travail, dans ce cas la durée de cette séquence ne peut être inférieure à 3 heures (2 heures si le magasin ferme le midi).

Des exemples pédagogiques figurent en annexe du présent accord.

Les entreprises et établissements sont incités à mettre en place une organisation des horaires tenant compte, dans toute la mesure du possible, des contraintes individuelles des salariés.

La répartition des heures de travail, telle qu'elle figure dans le contrat de travail, peut, si le contrat de travail l'a prévu, en raison des impératifs d'organisation du service, faire l'objet d'une modification à l'initiative de l'employeur.

L'employeur respectera, sauf accord de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, un délai de prévenance de 14 jours. Par circonstances exceptionnelles il faut entendre, par exemple, des situations de force majeure, une urgence absolue à laquelle il ne peut être dérogé, des absences nombreuses de salariés perturbant substantiellement l'organisation du service.

Article 5

En vigueur étendu

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et/ou pour répondre aux aspirations des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant « complément d'heures » augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel peut être conclu notamment pour remplacer un ou plusieurs salariés absents nommément désignés, ou en cas d'accroissement d'activité, ou pour faire face à des variations d'activité saisonnières.

Les avenants « complément d'heures » n'ont pas vocation à se substituer aux heures complémentaires et doivent être conclus notamment pour l'un des cas de recours énoncés au premier alinéa du présent article.

Les entreprises veilleront à proposer les avenants « complément d'heures » prioritairement aux salariés, en fonction des critères suivants, classés par ordre d'importance :

- les demandes écrites faites par les salariés et remises à l'employeur contre décharge ;
- les disponibilités du salarié en fonction des besoins de l'entreprise ;
- les aptitudes professionnelles.

L'avenant « complément d'heures » doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, le terme, la durée contractuelle de travail sur la période considérée et la rémunération mensualisée correspondante. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Le nombre d'avenants « complément d'heures » pouvant être conclu avec un même salarié est limité à sept par année civile et par salarié et pour une durée maximale totale de 14 semaines, sauf en cas de remplacement d'un ou de plusieurs salariés absents, cette circonstance devant être mentionnée dans l'avenant avec le nom du salarié ou des salariés remplacés.

La durée du travail, dans le cadre d'un avenant « complément d'heures », peut être portée à un temps complet.

Dans le cadre d'un avenant complément d'heures, les heures effectuées au-delà de la durée de travail contractuelle initiale et dans la limite de la nouvelle durée de travail contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 12 % pour les heures accomplies jusqu'à 24 heures, ou son équivalent mensuel ;
- 15 % pour les heures accomplies au-delà de 24 heures, ou son équivalent mensuel.

Les heures complémentaires ou supplémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations dues en vertu des dispositions légales au titre des heures complémentaires ou supplémentaires.

Dispositions communes

Article 6

En vigueur étendu

L'accord pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.3 de la convention collective nationale du bricolage.

Chacune des organisations signataires peut demander la révision du présent accord selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.3 de la convention collective nationale du bricolage.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique. Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe I

En vigueur étendu

Exemples illustratifs des dispositions de l'article 4 « Amplitude et coupure »

1. Résumé des dispositions de l'article 4 « Amplitude et coupure » :

- une seule coupure possible : de 30 minutes minimum à 2 heures maximum ;
- sauf si le salarié le demande et que l'employeur est d'accord : 45 minutes ;
- sauf si l'entreprise ferme le midi (fermeture au public et pas de travail des salariés) : 3 heures maximum ;
- si une seule séquence de travail dans la journée : elle est de 3 heures au minimum, sauf si l'entreprise ferme le midi : 2 heures minimum ;
- si deux séquences de travail dans la journée :
- journée de travail de 6 heures minimum et des séquences de 2 heures au minimum.

2. Exemples (liste non exhaustive) :

(Schémas non reproduits mais consultables sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

Ce qu'il est possible de faire
(schéma)

Ce qu'il est impossible de faire
(schéma)

Impossible car :

- la coupure est trop importante (3 heures au maximum, dans un cas précis) ;
- la journée de travail est trop courte (4 heures au lieu d'un minimum de 6 heures quand il y a deux séquences de travail).

Textes Salaires

Accord du 2 janvier 2003 relatif aux salaires

La fédération des magasins de bricolage (FMB),

La fédération des services CFDT ;
La CFTC,

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Article 2

Rémunérations

Il découle de cette grille que les dispositions de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 signée entre la FFB et les organisations syndicales CFDT et CFE-CGC relatives aux rémunérations s'appliquent, à compter de la date d'extension de l'accord, uniquement au personnel "cadres" de la profession.

En conséquence, le premier sous-titre de ces dispositions "Rémunération annuelle brute minimale conventionnelle" est complété de la façon suivante : "Rémunération annuelle brute minimale conventionnelle applicable aux cadres".

Le second sous-titre " Garantie brute mensuelle " est également complété et devient : "Garantie brute mensuelle applicable aux cadres ".

1. Rémunération annuelle brute minimale conventionnelle

applicable aux cadres

La première phrase de l'alinéa 3 du sous-titre 1er "Rémunération annuelle brute minimale conventionnelle applicable aux cadres" est abrogé et remplacée par les dispositions suivantes :

"Cette rémunération annuelle brute minimale conventionnelle correspond :

- si le forfait du cadre est établi en heures, à 1 600 heures ;
- si le forfait est établi en jours, à 215 jours par an ;
- en dehors de dispositions contractuelles relatives à une clause de forfait : à la durée légale du travail.

Elle sera réduite proportionnellement pour les durées hebdomadaires ou annuelles inférieures."

2. Garantie brute annuelle applicable aux cadres

Le premier alinéa de ce sous-titre est abrogé et remplacé par :

" Une garantie mensuelle s'applique à tous les salariés effectuant un travail sur la base de la durée légale, hebdomadaire ou annuelle du travail, sans conditions d'ancienneté. "

Le second alinéa est abrogé.

Au dernier alinéa, 7 % sont supprimés et deviennent 8 %.

En conséquence, le texte est modifié comme suit :

"Cette garantie brute mensuelle ne sera pas inférieure à 8 % de la rémunération annuelle brute minimale conventionnelle."

Article 3

Classifications

La deuxième phrase du 2e alinéa du texte relatif à la définition générale, niveau I "Employés de l'accord de classification", "A ce niveau 2 degrés existent", est abrogée et remplacée par : "A ce niveau n'existe qu'un seul degré : le degré B".

Article 4

Grille des salaires minimaux

Les rémunérations contenues dans la grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés (1)

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION BRUTE GARANTIE (euros)
I	B	120	1 155
	C	140	1 172
II	D	150	1 190
	E	160	1 208
III	F	190	1 232
	G	200	1 300

Agents de maîtrise

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION BRUTE GARANTIE (euros)
IV	H	220	1 422
	I	250	1 488
	J	280	1 562

Cadres

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION mensuelle brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 % (euros)	REMUNERATION ANNUELLE
V	K	320	2 079	25 989
	L	400	2 174	27 179
	M	500	2 400	30 005
	N	600	2 616	32 698

Article 5

Date d'application

Le présent accord s'applique au plus tôt le 1er avril 2003, dès lors que son arrêté d'extension sera publié au Journal officiel avant cette date.

Dans le cas contraire, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication dudit arrêté.

Article 6

Publicité

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et en 1 exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 2 janvier 2003.

1) Grille étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle (arrêté du 3 octobre 2003, art. 1er).

Accord du 27 octobre 2006 relatif aux salaires

La fédération des magasins de bricolage,

La fédération des services CFDT ;
Le syndicat CSFV-CFTC,

Objet

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Grille des salaires minimaux

Article 2 En vigueur étendu

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros)

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE brute garantie
I	B	120	1 285
	C	140	1 292
II	D	150	1 302
	E	160	1 312
III	F	190	1 340
	G	200	1 403

Agents de maîtrise

(En euros)

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE brute garantie
IV	H	220	1 528
	I	250	1 597
	J	280	1 675

Cadres

(En euros)

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	REMUNERATION annuelle
V	K	320	2 200	27 500
	L	400	2 300	28 750
	M	500	2 565	32 062
	N	600	2 760	34 500

Date d'application

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2007.

Publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail en 1 exemplaire original signé des parties, et en 1 exemplaire sur support électronique.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 9 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté du 19 février 2008, art. 1er).

La fédération des magasins de bricolage (FMB),

La fédération des services CFDT ;

La CSFV-CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
I	B	120	1 305
	C	140	1 315
II	D	150	1 325
	E	160	1 335
III	F	190	1 365
	G	200	1 430

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
IV	H	220	1 550
	I	250	1 620
	J	280	1 700

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEF.	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	RÉMUNÉRATION annuelle
	K	320	2 230	27 875
V	L	400	2 330	29 125
	M	500	2 600	32 500
	N	600	2 800	35 000

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2008.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 21 novembre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2009

La fédération des magasins de bricolage (FMB).

La CSFV-CFTC.

Article 1
En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Article 2
En vigueur non étendu

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
1	B	120	1 350
2	C	140	1 355
	D	150	1 365
	E	160	1 375
3	F	190	1 400
	G	200	1 455

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
4	H	220	1 575
	I	250	1 645
	J	280	1 725

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEF.	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	RÉMUNÉRATION annuelle
5	K	320	2 250	28 125
	L	400	2 350	29 375
	M	500	2 625	32 813
	N	600	2 825	35 313

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2009.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 18 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 18 mai 2009, art. 1er).

La fédération des magasins de bricolage (FMB),

La CSFV-CFTC,

Article 1

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage.

Article 2

En vigueur étendu

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
I	B	120	1 350
	C	140	1 355
II	D	150	1 365
	E	160	1 375
III	F	190	1 400
	G	200	1 455

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
IV	H	220	1 575
	I	250	1 645
	J	280	1 725

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEF.	RÉUNERATION MENSUELLE brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	RÉMUNÉRATION annuelle
V	K	320	2 250	28 125
	L	400	2 350	29 375
	M	500	2 625	32 813
	N	600	2 825	35 313

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le 1er mars 2009.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 7 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2011

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (arrêté du 22 mars 2011, art. 1er)

La FMB,

La CSFV CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage et de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 2
En vigueur étendu

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
I	B	120	1 377
	C	140	1 382
II	D	150	1 392
	E	160	1 403
	F	190	1 428
III	G	200	1 484

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
IV	H	220	1 603
	I	250	1 675
	J	280	1 756

Cadres

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	Rémunération annuelle
V	K	320	2 284	28 550
	L	400	2 385	29 812
	M	500	2 664	33 300
	N	600	2 867	35 837

Article 3
En vigueur étendu

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que les parties au présent accord ont ouvert des négociations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Après avoir examiné le rapport de branche sur la situation économique et sociale de la branche du bricolage en 2009 qu'a communiqué la FMB, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent que les écarts de rémunération sur les salaires moyens entre les hommes et les femmes concernent plus particulièrement les cadres.

Des négociations sont en cours et les parties prévoient d'examiner et d'analyser les passages des salariés de la filière caisse à la filière vente, de les dénombrer et de suivre leur évolution et de les encourager.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2011.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 1er décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2012

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 19 mars 2012, art. 1er)

La FMB,

La CSFV CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage et de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 2
En vigueur étendu

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
1	B	120	1 400
2	C	140	1 410
	D	150	1 420
	E	160	1 434
3	F	190	1 464
	G	200	1 526

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
4	H	220	1 640
	I	250	1 713
	J	280	1 796

Cadres

(En euros.)

Niveau	Degré	Coef.	Rémunération mensuelle brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	Rémunération annuelle
5	K	320	2 322	29 025
	L	400	2 426	30 325
	M	500	2 709	33 862
	N	600	2 916	36 450

Article 3

En vigueur étendu

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que les différences de salaire de base et de rémunérations constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Concernant les salariés de retour de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des augmentations générales applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les partenaires sociaux mettent en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2012.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2013

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 17 avril 2013 - art. 1)

La FMB,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage et de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 2
En vigueur étendu

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
I	B	120	1 435
	C	140	1 445
II	D	150	1 460
	E	160	1 475
	F	190	1 505
III	G	200	1 560

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
IV	H	220	1 675
	I	250	1 750
	J	280	1 832

Cadres

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	Rémunération annuelle
V	K	320	2 358	29 475
	L	400	2 464	30 800
	M	500	2 752	34 400
	N	600	2 962	37 025

Article 3
En vigueur étendu

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Concernant les salariés de retour de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des augmentations générales applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les partenaires sociaux mettent en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le 1er mars 2013.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 15 décembre 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(Arrêté du 29 février 2016 - art. 1)*

- La FMB,
- La FS CFDT ;
- La FNECS CFE-CGC ;
- La CSFV CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1er de ladite convention.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application et de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3
En vigueur étendu

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale du travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
I	B	120	1 466
II	C	140	1 475
	D	150	1 490
	E	160	1 505
III	F	190	1 536
	G	200	1 592

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie
--------	-------	-------------	---------------------------------------

IV	H	220	1 707
	I	250	1 783
	J	280	1 866

Cadres

(En euros.)

Niveau	Degré	Coefficient	Rémunération mensuelle brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	Rémunération annuelle
V	K	320	2 393	29 912,5
	L	400	2 501	31 262,5
	M	500	2 800	35 000,0
	N	600	3 014	37 675,0

Article 4

En vigueur étendu

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que les différences de salaires de base et de rémunérations constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Concernant les salariés de retour de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des augmentations générales applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les partenaires sociaux mettent en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-5 du code du travail.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er mars 2016.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique. Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Textes Extensions

ARRETE du 13 mars 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 (sept annexes) ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 octobre 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), et notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que sous réserve des exclusions figurant ci-après les dispositions de la présente convention ne sont pas contraires aux dispositions légales ;

Considérant que la fixation d'une rémunération annuelle relève de la liberté contractuelle des parties signataires et ne contrevient pas aux dispositions légales.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 (sept annexes), à l'exclusion :

- du dernier alinéa de l'article 23-1 ;

- des termes : " dispensé par un organisme choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel " figurant au cinquième alinéa de l'article 58 ;

- l'article 643 ;

- des termes : " dans les huit jours " figurant à l'article 732 ;

- des termes : " pendant la période de deux ans qui suit le congé de maternité ou d'adoption et " figurant au premier alinéa de l'article 74 ;

- des termes : " et doit prendre fin au plus tard à l'expiration du délai de deux ans suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption " figurant au troisième alinéa de l'article 74 ;

- du premier tiret du troisième alinéa de l'article 76 ;

- du dernier alinéa de l'article 76 ;

- du deuxième alinéa de l'article 931 ;

- des termes : " et vingt ans d'âge maximum " figurant au troisième alinéa de l'article 1002.

L'article 23-3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.133-1 du code du travail ;

Le cinquième alinéa de l'article 52 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.432-9 du code du travail ;

Le premier alinéa de l'article 53 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.434-3 du code du travail ;

Le cinquième alinéa de l'article 61 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-4-3 du code du travail ;

Le dernier alinéa de l'article 61 est étendu sous réserve de l'application de l'article 416 du code pénal ;

L'article 61 bis est étendu sous réserve de l'article R.143-2 du code du travail ;

Le troisième alinéa de l'article 642 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-5 du code du travail ;

L'article 682 est étendu sous réserve des articles L.323-1 et suivants du code du travail ;

Les articles 711 et 712 sont étendus sous réserve de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 7 de l'accord annexé) ;

Le troisième alinéa de l'article 714 est étendu sous réserve de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 5 de l'accord annexé) ;

Le premier alinéa de l'article 74 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-28-1 du code du travail ;

L'article 8 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-19 du code du travail ;

L'alinéa 7 de l'article 921 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-8 du code du travail ;

Le deuxième alinéa de l'article 922 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.321-14 du code du travail ;

L'article 924 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 5 de l'accord annexé) ;

Le point 93 Fin de carrière est étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-14-13 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 6 de l'accord annexé) ;

Le premier et le deuxième alinéa de l'article 1002 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L.117-5 du code du travail ;

Le dernier alinéa de l'article 5 de l'annexe Agents de maîtrise est étendu sous réserve de l'application des articles L.212-5-1 et suivants du code du travail ;

Le dernier alinéa de l'article 5 de l'annexe Cadres est étendu sous réserve de l'application des articles L.212-5-1 et suivants du code du travail ;

L'article 7 de l'annexe Agents de maîtrise est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 7 de l'accord annexé).

ARRETE du 27 avril 1992

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord " Salaires " du 5 novembre 1991 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 21 juillet 1992

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord " Salaires " du 15 mai 1992 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 15 octobre 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 juillet 1992, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ; Vu l'avenant de mise à jour du 15 mai 1992 à la convention collective susvisée ; Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 juin 1992 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, les dispositions de l'avenant du 15 mai 1992 à la convention collective susvisée. Le cinquième alinéa du paragraphe 61 (Recrutement) de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail. Le dernier alinéa du paragraphe 61 (Recrutement) de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 416 du code pénal.

ARRETE du 7 décembre 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 octobre 1992 portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 ;

Vu l'avenant de mise à jour du 29 juin 1993 à la convention collective nationale susvisée ; Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 août 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions dudit avenant du 29 juin 1993 à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- Du dernier alinéa de l'article 6-4-3 ;
- Des termes : " et doit prendre fin au plus tard à l'expiration du délai de deux ans suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption " figurant au troisième alinéa de l'article 7-4 ;
- Des premier, deuxième et cinquième alinéas de l'article 10-02 ;
- De la dernière phrase du dernier alinéa de l'article 10-02.
- Le cinquième alinéa de l'article 6-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail.
- Le troisième alinéa de l'article 6-4-3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-4 du code du travail.
- L'article 7-1-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail.
- L'article 7-4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 du code du travail.
- Le dernier alinéa de l'article 7-6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.
- Le dernier alinéa de l'article 5 de l'annexe Agents de maîtrise est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.
- Le dernier alinéa de l'article 5 de l'annexe Cadres est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

ARRETE du 10 février 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
 Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
 Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 décembre 1992, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
 Vu l'accord de salaires du 21 juillet 1993 dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
 Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
 Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 août 1993 ;
 Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
 Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants des deux organisations syndicales de salariés ;
 Considérant que l'existence d'un barème annuel de rémunération ne contrevient à aucune disposition légale et qu'une telle disposition coexiste dans la branche avec une rémunération brute mensuelle conventionnelle ;
 Considérant que la fixation des minima conventionnels relève de la liberté contractuelle ;
 Considérant que les dispositions de cet accord ne contreviennent à aucune disposition légale,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord de salaires du 21 juillet 1993 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

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

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.

ARRETE du 10 février 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
 Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
 Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 décembre 1993, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
 Vu l'accord sur le temps partiel du 29 juin 1993 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
 Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
 Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 août 1993 ;
 Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
 Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;
 Considérant que la mise en place d'un dispositif à temps partiel relève de la liberté contractuelle, sous réserve du respect de la législation en vigueur ;
 Considérant que, sous réserve du respect des exclusions et réserves prononcées ci-après, les dispositions de cet accord ne contreviennent pas aux dispositions légales en vigueur à la date d'extension, notamment pour ce qui concerne le recours aux contrats à durée déterminée,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord sur le temps partiel du 29 juin 1993 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

des termes : " mensuelles " et " que cet horaire de base ait été exprimé, dans ce contrat de travail, hebdomadairement ou mensuellement " figurant au b du point 3 de l'article 2 ;

des termes : " ouverture d'un établissement ou " figurant au b du point 6 de l'article 3.

Le a du point 2 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-5 du code du travail.

Le b du point 3 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Le point 4 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Le dernier alinéa du point 4 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le point 6 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-1-1 du code du travail.

Article 2

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

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.

Nota : Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives, n° 93-29 en date du 25 septembre 1993.

ARRETE du 25 juillet 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 février 1994, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des accords qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord de salaires du 31 mai 1994 conclu dans le cadre de la convention collective nationale précitée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 juin 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord de salaires du 31 mai 1994 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord de salaires du 31 mai 1994 susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective susvisée.

Art. 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.

Nota. Le texte de l'accord de salaires du 31 mai 1994 susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-23 en date du 21 juillet 1994.

ARRETE du 11 octobre 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 juillet 1994, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du

30 septembre 1991 et des accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 28 décembre 1994 (Formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 janvier 1995 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 28 décembre 1994 (Formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- des alinéas 2 à 5 de l'article 3 ;
- des mots : " et des bilans de compétence " figurant au dernier alinéa de l'article 4 ;
- de l'article 5 ;
- du quatrième alinéa de l'article 6 ;
- des mots : " incluant le capital temps de formation " figurant au premier alinéa de l'article 7 ;
- de l'article 8.

Le troisième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L. 952-2 et R. 964-1-4 du code du travail.

Le douzième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984.

Le troisième alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail.

L'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 961-12 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-19 en date du 30 juin 1995.

ARRETE du 15 janvier 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 9 mai 1995 (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle [C.P.N.E.F.P.]) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 novembre 1995 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 9 mai 1995 (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle [C.P.N.E.F.P.]) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-43 en date du 5 décembre 1995.

ARRETE du 10 avril 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord Salaires du 24 janvier 1996 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 mars 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord Salaires du 24 janvier 1996 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

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

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-08 en date du 29 mars 1996.

ARRETE du 28 juin 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'article 13 de la loi n° 96-376 du 6 mai 1996 portant réforme du financement de l'apprentissage ;

Vu le décret n° 96-578 du 28 juin 1996 relatif aux modalités de financement du capital de temps de formation et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ;

Vu l'accord du 28 décembre 1994 (Formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 ;

Vu l'arrêté du 11 octobre 1995 portant extension de l'accord susvisé, publié au Journal officiel du 21 octobre 1995 ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 11 octobre 1995 portant extension de l'accord du 28 décembre 1994 (Formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 est modifié comme suit :

Sont supprimées les exclusions :

- des mots : " incluant le capital formation " figurant au premier alinéa de l'article 7 ;

- de l'article 5.

Est ajouté l'alinéa suivant :

" Le dernier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996. "

Article 2

Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

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.

ARRETE du 14 février 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 avril 1996, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 6 décembre 1996 (Salaires), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 janvier 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 6 décembre 1996 (Salaires), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-02 en date du 14 février 1997.

ARRETE du 18 février 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 février 1997, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 20 novembre 1997 (CPNE) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 décembre 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'avenant du 20 novembre 1997 (CPNE) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-03 en date du 17 février 1998.

ARRETE du 4 janvier 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 février 1998, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du

30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 29 septembre 1998 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 octobre 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 29 septembre 1998 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-47 en date du 31 décembre 1998.

ARRETE du 4 juin 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 janvier 1999, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 15 décembre 1998 portant reconnaissance des certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 avril 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 15 décembre 1998 portant reconnaissance des certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-12 en date du 30 avril 1999.

ARRETE du 27 décembre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juin 1999, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 23 juin 2000 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 août 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 23 juin 2000 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du premier alinéa du II de l'article 1-3 (rémunération) du chapitre 1er (dispositions relatives au temps de travail effectif et à son organisation) du titre II ;
- des termes : " pour contrepartie " figurant au troisième alinéa du paragraphe 1.7.1.2 (modalités de mise en place et de modification du programme de modulation) de l'article 1.7 (modalités de réduction du temps de travail) du titre II susmentionné ;
- du cinquième alinéa figurant à l'article 2.2 (modulation des horaires) du chapitre 2 (travail à temps partiel) du titre II susmentionné.

Au titre Ier, le troisième alinéa du paragraphe 4 du préambule est étendu, en ce qui concerne les entreprises de plus de vingt salariés, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le deuxième alinéa du paragraphe 5 du préambule est étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 duquel il résulte que les entreprises se situant dans le cadre du volet défensif de la loi doivent conclure un accord d'entreprise.

Le dernier alinéa du paragraphe 5 susmentionné est étendu sous réserve de l'application du paragraphe IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, modifié par le 4° de l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000, qui prévoit, dans le cadre du volet offensif de la loi, les modalités de l'exonération à l'obligation d'embauche.

Le troisième alinéa du paragraphe 1.7.1.2 figurant à l'article 1.7 du chapitre 1er du titre II est étendu sous réserve que soit précisée, au niveau de l'entreprise, en application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, la contrepartie à l'abaissement du délai de prévenance ainsi que les caractéristiques particulières de l'activité justifiant la réduction de ce délai.

Le paragraphe 1.7.1.2 susmentionné, en cas de mise en oeuvre de calendriers individualisés, est étendu sous réserve, conformément au neuvième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, de la conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise précisant les conditions de changement des calendriers individualisés ainsi que les conditions de rémunération des périodes de modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents.

Le paragraphe 1.7.1.6 (régularisation annuelle) figurant à l'article 1.7 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail lesquelles les heures accomplies au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures sont des heures supplémentaires.

L'article 2.2 (modulation des horaires) du chapitre 2 du titre II est étendu sous réserve que soit fixée, au niveau de l'entreprise, en application des dispositions du 3° de l'article L. 212-4-6 du code du travail, une clause relative à la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle.

Les paragraphes 2.2.1 (programmation des périodes) et 2.2.6 (modalités et délais de notification des horaires du salarié) figurant à l'article 2.2 du chapitre 2 susmentionné sont étendus sous réserve de l'application des 6° et 7° de l'article L. 212-4-6 du code du travail.

Le paragraphe 2.2.2 (amplitude des semaines) figurant à l'article 2.2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 5° de l'alinéa 2 de l'article L. 212-4-6 qui précise que la durée du travail du salarié, en période de modulation, ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

Le paragraphe 2.2.7 (modalités et délais de modification des horaires au salarié) figurant à l'article 2.2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 8° de l'article L. 212-4-6 du code du travail qui dispose que le délai de prévenance, en cas de modification des horaires, ne peut être ramené par convention ou accord collectif de branche étendu à moins de trois jours.

Le sous-paragraphe a du paragraphe 2° (durée du travail) figurant à l'article II du chapitre 3 (modalités de la réduction de la durée de travail applicable au personnel d'encadrement) du titre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe II de l'article L. 212-15-3 du code du travail qui dévoue aux salariés, cadres au sens des conventions collectives de branche, ou itinérants non cadres, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, le bénéfice de conventions de forfait en heures sur l'année.

Le sous-paragraphe b du paragraphe 2° susmentionné est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant pour la mise en place des forfaits en jours des clauses obligatoires suivantes prévues au paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail :

- les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées ;
- les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire prévues aux articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail.

L'article 4.1 (mise en place) figurant au chapitre 4 (compte épargne temps) du titre II susmentionné est étendu sous réserve que soient précisées, au niveau de l'entreprise, les dispositions suivantes prévues par le onzième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail :

- les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe ;
- les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Art. 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/28 en date du 11 août 2000.

ARRETE du 8 avril 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 21 janvier 2002 à l'accord du 23 juin 2000 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er mars 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 20 mars 2003,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'avenant du 21 janvier 2002 à l'accord du 23 juin 2000 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de la troisième phrase du troisième alinéa du paragraphe 1.7.1.2 (Modalités de mise en place et de modification du programme de modulation) modifié de l'article 1-7 (Modalités de réduction du temps de travail) du point 1 (Dispositions relatives au temps de travail effectif et à son organisation) du titre II (Dispositions générales) contraire aux dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail.

La deuxième phrase du troisième alinéa du paragraphe 1.7.1.2 susvisé est étendue sous réserve de l'application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel le délai de prévenance en cas de modification des horaires est de sept jours ouvrés.

Le paragraphe 1.7.1.6 (Régularisation annuelle) de l'article 1-7 susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail aux termes duquel sont également des heures supplémentaires celles effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/07.

ARRETE du 3 octobre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 avril 2003 portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 2 janvier 2003 portant sur les salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 mars 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2003,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 2 janvier 2003 portant sur les salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

La grille applicable aux employés figurant à l'article 4 (Grille des salaires minimaux) est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/7.

ARRETE du 2 décembre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 2003, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 22 janvier 2003 portant sur la nouvelle appellation de certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 août 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 24 novembre 2003,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 22 janvier 2003 portant sur la nouvelle appellation de certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/7.

ARRETE du 11 mai 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 décembre 2003, portant extension de la convention collective présentée du bricolage du 30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 28 janvier 2004 (salaires), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 avril 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 28 janvier 2004 (salaires), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/12.

ARRETE du 4 avril 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30

septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 2 décembre 2004 (salaires), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 janvier 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 2 décembre 2004 (salaires), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/2.

ARRETE du 28 juin 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 13 juin 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 avril 2005, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 janvier 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 mai 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'avenant du 2 décembre 2004 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des deuxième et troisième alinéas du 2.1.4 (Mise en oeuvre) de l'article 2 (Le droit individuel à la formation : DIF) comme étant contraires aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail ;

- du deuxième alinéa du 2.3 (DIF et CIF) de l'article 2 précité comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail ;

- de l'avant-dernier alinéa du 11.2 (Modifications apportées à l'accord du 28 décembre 1994) de l'article 11 (Dispositions relatives à la modification des dispositions conventionnelles antérieures).

Le point 1.3 (La validation des acquis de l'expérience) de l'article 1er (Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 900-2 du code du travail.

Le septième alinéa du 2.1.4 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa du 7.3 (rémunération des bénéficiaires) de l'article 7 (La mise en oeuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 982-4 du code du travail.

Le troisième point du premier alinéa de l'article 9 (Dispositions financières) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/2.

ARRETE du 11 janvier 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 juin 2005, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 24 octobre 2005 sur les salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 décembre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 24 octobre 2005 sur les salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/47.

ARRETE du 12 juillet 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 janvier 2006, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 26 janvier 2006, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'avenant du 2 décembre 2004 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 avril 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 juillet 2006,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'avenant du 26 janvier 2006, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'avenant du 2 décembre 2004 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/12.

ARRETE du 17 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 janvier 2006, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 26 janvier 2006 à l'accord du 28 décembre 1994, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 avril 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'avenant du 26 janvier 2006 à l'accord du 28 décembre 1994, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/12.

ARRETE du 13 février 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 13 mars 1992 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 27 octobre 2006 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 janvier 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991, tel qu'il résulte de l'avenant du 29 juin 1993, les dispositions de l'accord du 27 octobre 2006 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/50.

Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Texte de base

FORCO, OPCA

FH ;

FMB ;

FICIME ;

SYNALAM ;

UCV ;

Saint-Eloi ;

UDO ;

FPS ;

FCD ;

FNOF ;

SYNOPE ;

SNVAD ;

HBJO ;

FEDEREC ;

SNCC ;

CFP ;

SNADOM ;

FEH ;

CDNA.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNIC CGT ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;
FEC FO ;
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
FGT SNED CFTC.

UNSA spectacle et communication 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 16 mars 2015 (BO n°2015-48)

Préambule

En vigueur non étendu

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;
Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;
Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,
les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.
Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranchés. Son champ d'intervention géographique est national.
Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :
- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;

- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en oeuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Article 3 En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

En vigueur non étendu

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).
Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).
Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).
Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).
Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.
Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Article 6

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.
Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.
Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.
Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.
Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les 2/3 des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.
L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après.
L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.
Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même

collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Article 9

En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.
Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.
La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.
La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.
Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.
En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Textes Attachés

Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 16 mars 2015.

UNSA spectacle et communication

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication a l'honneur de porter à votre connaissance qu'elle adhère ce jour à l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant constitution de l'OPCA FORCO.

En effet, l'UNSA a été reconnue représentative par arrêté du 23 juillet 2013 dans la branche des métiers de la photographie et c'est notre fédération qui en assure depuis la représentation dans le cadre des différentes instances de négociation.

Cette adhésion au FORCO est nécessaire pour pouvoir siéger à la section professionnelle paritaire de la photographie.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à la présidente et au vice-président du conseil d'administration du FORCO, respectivement présidents des collèges « employeurs » et « salariés ».

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

La FH ;

La FMB ;

La FICIME ;

L'UCV ;

La FCD ;

Le SynOpe ;

La CFP ;

La FEH ;

La FEC ;

Les CDNA ;

L'UPECAD,

La CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNIC CGT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CDS CGT ;

Article 1er
En vigueur non étendu

Le présent avenant vise :

- à mettre en conformité l'accord du 23 septembre 2011 relatif à l'OPCA FORCO et les statuts de l'OPCA FORCO avec les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
- à adapter les textes susvisés afin de permettre à l'OPCA FORCO d'obtenir l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises relevant du champ d'application dudit accord.

Article 2
En vigueur non étendu

1. Le titre de l'accord du 23 septembre devient : « Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution ».

2. Le préambule est ainsi modifié :

Avant le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application, ».

Après le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, ».

Après le 2e alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, ».

3. L'article 2, relatif aux missions de l'OPCA, est ainsi modifié :

Après le 2e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ; »

Après le 6e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ; ».

Au 8e alinéa, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 10e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ; ».

Après le 11e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - le cas échéant, avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en oeuvre et le suivi ; ».

L'avant-dernier tiret est supprimé.

Au dernier alinéa, après le mot « gouvernance », il est ajouté le mot « paritaire ».

4. L'article 3 relatif au conseil d'administration est modifié comme suit :

Au 1er tiret relatif à la composition du conseil d'administration, les mots « organisations syndicales représentatives des salariés » sont remplacés par les mots « organisations syndicales de salariés représentatives, ».

Au 2e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, les mots « des entreprises de moins de 10 salariés et du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés ».

Aux 3e, 4e et 5e tirets relatifs aux missions du conseil d'administration, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires ».

Au 4e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 5e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ; ».

5. L'article 4 relatif aux sections financières est rédigé comme suit :

« Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

6. Au 2e alinéa de l'article 5 relatif aux sections professionnelles, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

7. Dans la liste des champs conventionnels couverts par l'accord, le 7e tiret est supprimé.

Article 3
En vigueur non étendu

1. L'article 10 relatif au fonctionnement des sections professionnelles est modifié comme suit :

Dans le titre, les mots « sections paritaires professionnelles » sont remplacés par les mots « sections professionnelles paritaires ».

A chaque occurrence, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires » et après les mots « section professionnelle » il est ajouté le mot « paritaire ».

Au 2e alinéa, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

Le 3e alinéa est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :

« La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. »

Au 5e tiret, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

2. A la fin de l'article 11 relatif aux dépenses et ressources il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :

« Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et

de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci. »

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

(Version consolidée de l'accord du 23 septembre 2011 relatif au FORCO)

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Préambule

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;

Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;

Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,

les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches.

Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;

- des branches professionnelles du commerce et de la distribution, dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;

- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;

- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;

- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;

- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;

- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;

- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au

regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;

- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
 - de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
 - d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
 - d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
 - d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
 - de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
 - de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
 - le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en oeuvre et le suivi ;
 - de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
 - plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.
- En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FH ;
FMB ;
FICIME ;
SYNALAM ;
UCV ;
Saint-Eloi ;
UDO ;
FPS ;
FCD ;
FNOF ;
SYNOPE ;
SNVAD ;
HBJO ;
FEDEREC ;
SNCC ;
CFP ;
SNADOM ;
FEH ;
CDNA.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNIC CGT ;
FNAA CFE-CGC ;
FS CFDT ;
CDS CGT ;
FEC FO ;
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
FGT SNED CFTC.

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

En vigueur non étendu

Annexe II

(Version consolidée des statuts du FORCO)

Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhèreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et de celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Article 6
En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011. Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir. Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet. Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau. Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 7
En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les deux tiers des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration. L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège. Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise. Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs. A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Article 8
En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président. Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège. Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu. Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration. Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein. Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Article 9
En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées. La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation. Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Article 10
En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;

- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 27/03/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un mois de salaire
- ◇ 4 736 euros
- ◇ L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- ◇ Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- ◇ Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- ◇ Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel

- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.
Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none">- Droit syndical- Embauche (période d'essai)- Egalité des rémunérations hommes/femmes- Temps de travail- Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2621-9