

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (anciennement convention collective interrégionale). Etendue par arrêté du 13 juillet 1973 JORF 9 septembre 1973.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0731

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (anciennement convention collective interrégionale). Etendue par arrêté du 13 juillet 1973 JORF 9 septembre 1973.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 24 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635592

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635592

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

20 juin 2026 à 00:03

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Avenant : Accord du 18 juin 2002 portant rattachement de la région Nord-Pas-de-Calais à la convention collective	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Avenant : Avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Avenant : Accord du 26 janvier 2012 relatif à la préparation des réunions paritaires	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Avenant salaires : Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Avenant salaires : Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Avenant salaires : Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux	•
Article 1	•
Article 2	•

Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•

Avenant salaires : Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Avenant salaires : Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Lexique

SECTION 1

Avenant salaires en vigueur

Accord du 24 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels

**ART.
1er**

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 19 mai 2022 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Employés

Niveaux	Échelons	Salaires
I	1	1 745,00 €
	2	1 750,00 €
	3	1 755,00 €
II	1	1 760,00 €
	2	1 770,00 €
	3	1 780,00 €
III	1	1 790,00 €
	2	1 800,00 €
	3	1 810,00 €
IV	1	1 820,00 €
	2	1 840,00 €
	3	1 860,00 €

Personnel de maîtrise

Niveaux	Échelons	Salaires
V	1	1 880,00 €
	2	1 960,00 €
	3	2 030,00 €
VI	1	2 060,00 €
	2	2 140,00 €
	3	2 240,00 €

Cadres

Niveaux	Échelons	Salaires
VII	1	2 790,00 €
	2	3 000,00 €
	3	3 260,00 €
VIII	1	3 430,00 €
	2	3 610,00 €
	3	3 820,00 €
IX		4 570,00 €

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés tant au regard de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (84 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de cet accord (salaires minima conventionnels).

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent accord ne fait pas obstacle, pour les entreprises concernées, à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs en application de l'[article L. 2242-13 du code du travail](#).

Les parties signataires rappellent que les [dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail](#), qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que, conformément aux avenants relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 5 février 2008, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier. Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées notamment aux articles [L. 2242-15](#) et [L. 2242-7](#) du code du travail.

ART.

2

Les partenaires sociaux ont conclu, le 24 novembre 2021, un accord portant refonte des conventions collectives des cadres et des employés et personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison et portant création d'une convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de :

- la convention collective nationale des employés et personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 ;
- la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 13 juillet 1973.

À l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021, les valeurs des salaires minima hiérarchiques figurant à l'article 1er du présent accord se substitueront aux valeurs des salaires minima hiérarchiques prévues par l'annexe 2 de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

ART.

3

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail l'extension du présent accord.

ART.

4

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

SECTION 2

Avenant : Accord du 18 juin 2002 portant rattachement de la région Nord-Pas-de-Calais à la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

1 A compter du 1er janvier 2003, l'union régionale des commerces de quincaillerie, fers et métaux Nord - Pas-de-Calais et les organisations syndicales de salariés de cette région décident de rattacher, par l'adhésion, les salariés de la profession travaillant dans les entreprises situées dans les départements du Nord - Pas-de-Calais relevant du champ d'application des textes ci-dessous, à :

Adhésion

- la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison employés et personnel de maîtrise ;
- la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison cadres, ainsi qu'à leurs annexes et avenants.

ART.

2 A compter du 1er janvier 2003, le champ géographique de ces deux conventions collectives est donc modifié pour s'appliquer également aux départements suivants : Nord et Pas-de-Calais.

ART.

3 Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'[article L. 132-10 du code du travail](#). Les parties sont convenues d'accomplir les formalités de demande d'extension du présent accord auprès du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, destinataire d'un exemplaire du présent accord.

Avenant : Avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de ce qui suit afin de définir, conformément aux dispositions de l'article [L. 2261-22-11](#)° du nouveau code du travail, les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toute personne handicapée en état d'exercer une profession ainsi que les modalités particulières aux personnes handicapées en termes d'embauche, d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

En application des [articles L. 2241-5](#) et [D. 2241-8](#) du nouveau code du travail, les parties négocieront tous les 3 ans au moins sur les mesures tendant à améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sur la base d'un rapport établi par la partie patronale présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les dispositions du présent accord concernent les personnes dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique, et reconnues comme travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP), ou ayant été orientées dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT).

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet aux intéressés de bénéficier des dispositions prévues par le présent accord.

A ce titre, les salariés qui le désirent sont invités à faire parvenir le justificatif à jour et, le cas échéant, le renouvellement de la décision de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à l'employeur afin que ce dernier en soit informé et puisse appliquer lesdites dispositions.

Les parties rappellent qu'en application des dispositions de la [loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les entreprises qui, à compter de la déclaration annuelle effectuée en 2010 (soit au titre de l'année civile 2009), n'auront, pendant une période supérieure à 3 ans, occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'auront passé aucun contrat de sous-traitance avec le secteur protégé ou n'auront appliqué aucun accord agréé prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, verront le montant de leur contribution passer à 1 500 fois le SMIC horaire.

Elles encouragent le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) à même d'assurer toutes formes de prestations de services ou de fourniture au bénéfice de l'entreprise.

Le présent accord ne constitue pas l'accord de branche visé à [l'article L. 5212-8](#) du nouveau code du travail. Il ne dispense pas l'entreprise du respect de son obligation d'emploi dans les conditions légales.

Les parties se fixent comme objectifs de favoriser l'embauche des personnes handicapées ainsi que d'adapter les postes pour les travailleurs handicapés déjà présents dans l'entreprise.

1. Non-discrimination à l'embauche

Les parties rappellent qu'aucune personne ne doit être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son handicap. Le handicap ne peut constituer un motif de refus d'embauche.

Elles rappellent que le handicap ne préjuge pas des compétences d'un candidat à un emploi.

2. Embauche

Les parties rappellent que l'emploi direct de personnes handicapées est le mode naturel d'exécution de leur obligation d'emploi.

Conformément à [l'article L. 5212-13](#) du même code, bénéficiant de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2 / 3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus ;
- les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, s'ils bénéficient de [l'article L. 124](#) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la [loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991](#) relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à [l'article L. 241-3](#) du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Elles incitent les entreprises à s'adresser aux agences de l'ANPE spécialisées dans le placement des travailleurs handicapés, les ANPE disposant dans chaque département d'au moins un conseiller à l'emploi spécialisé dans le placement des travailleurs handicapés, ainsi qu'aux maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et éventuellement aux ESAT.

L'employeur peut également s'informer et recruter grâce aux organisations et associations spécialisées dans l'orientation des personnes handicapées (réseau Cap emploi...).

Le chef d'entreprise s'efforce de sensibiliser les personnels chargés de l'embauche, par exemple par la remise d'un document d'information ou la tenue d'une réunion d'information, et en menant au besoin une action de formation

adéquate.

Le salarié handicapé sera accompagné par un tuteur interne à son arrivée. Ce tuteur sera obligatoirement volontaire et disposera du temps nécessaire pour gérer le tutorat dans le cadre de son temps de travail habituel.

Les salariés qui travaillent avec des travailleurs handicapés peuvent, à leur demande, bénéficier d'une formation spécifique permettant d'aider à l'insertion de ces derniers.

Cette formation se déroulera pendant le temps de travail.

La visite médicale d'embauche doit avoir lieu avant l'entrée en fonction du travailleur handicapé, afin d'anticiper toute difficulté liée à l'aptitude au poste concerné et d'en prévoir les aménagements nécessaires.

Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, doit être consulté, en liaison avec le CHSCT, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés.

3. Aménagements de poste

L'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre au travailleur handicapé d'accéder à l'emploi. A cet effet, l'employeur examine, en liaison avec le médecin du travail, le comité d'entreprise, le CHSCT et, à défaut, les délégués du personnel, toute mesure de nature à adapter l'emploi aux particularités du handicap, notamment par des aménagements de poste, d'horaire ou de tutorat.

Les signaux ou consignes de sécurité doivent demeurer visibles et / ou audibles pour le travailleur handicapé occupant le poste. Ils sont adaptés en fonction de la nature du handicap (exemples : surdité, cécité, handicap mental...). Les dispositifs d'arrêt d'urgence doivent être accessibles et facilement manipulables.

De façon générale, le poste doit être aménagé toutes les fois que, eu égard à son handicap, la sécurité du travailleur est menacée.

Les équipements fonctionnels du poste de travail doivent également pouvoir être atteints et utilisés par les travailleurs handicapés. L'ergonomie du poste tient compte des spécificités du handicap. L'accès au poste de travail et l'évolution au sein de celui-ci doit être exempt d'obstacles d'ordre matériel.

4. Accès à l'entreprise et la circulation

dans les locaux de l'entreprise

Les parties rappellent que les travailleurs handicapés doivent pouvoir accéder aisément à leur poste de travail ainsi qu'aux locaux sanitaires et aux locaux de restauration qu'ils sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement.

Elles encouragent les entreprises à examiner, en liaison avec le médecin du travail, le comité d'entreprise, le CHSCT et, à défaut, les délégués du personnel, toute mesure de nature à faciliter l'accès à l'entreprise et la circulation dans les locaux de l'entreprise.

Elles imposent à l'occasion de toute construction ou transformation des locaux de prendre en compte l'exigence d'accessibilité pour les travailleurs handicapés, notamment en prévoyant l'aménagement :

- d'un accès adapté et prioritaire par au moins une des entrées principales ;
- d'une place de parking au moins par travailleur handicapé employé dans l'établissement, adaptée et réservée à leur usage ;
- d'un cheminement aisé pour les personnes handicapées, y compris malvoyantes, comprenant des portes, tournants, sas et ascenseurs bien indiqués, suffisamment larges et correctement réglés afin de laisser le temps aux personnes handicapées d'entrer.

5. Personnel supervisant le travail

d'une ou plusieurs personnes handicapées

Lorsque le service comporte un ou plusieurs travailleurs handicapés, le personnel supervisant le travail de ces personnes doit disposer, compte tenu de la spécificité de leur handicap, des compétences et du temps nécessaires.

Lorsque l'embauche d'un ou plusieurs travailleurs handicapés le justifie, le personnel supervisant le travail de ces

personnes reçoit une formation et une information adaptées et doit pouvoir se faire aider par des structures extérieures.

6. Aides de l'Etat et de l'AGEFIPH

Les parties rappellent que l'entreprise employant un ou plusieurs travailleurs handicapés est éligible à des aides financières servies par l'Etat ou l'AGEFIPH.

Aide à l'aménagement des postes de travail :

Une aide peut être attribuée à l'employeur qui entreprend d'adapter des machines ou des outillages, d'aménager des postes de travail ou les accès aux lieux de travail.

Aide destinée à compenser les surcoûts d'encadrement :

Une aide de l'Etat destinée à compenser les charges supplémentaires d'encadrement susceptibles d'être supportées par des employeurs qui embauchent des travailleurs handicapés est également prévue, pour la durée de la période durant laquelle la présence d'un encadrement supplémentaire est nécessaire pour assurer l'adaptation à l'emploi des travailleurs handicapés.

Aide destinée à compenser la lourdeur du handicap :

Elle a pour objet de compenser la lourdeur du handicap évaluée en situation de travail, compte tenu du poste de travail occupé, après aménagement optimal de celui-ci.

Aide de l'AGEFIPH :

L'employeur qui embauche un travailleur handicapé ou entreprend des actions favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à la formation professionnelle peut solliciter une aide financière auprès de l'AGEFIPH.

Déduction de la contribution AGEFIPH :

Sous certaines conditions, les dépenses supportées en vue de favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle peuvent être déduites de la contribution AGEFIPH.

Les parties se fixent comme objectif d'améliorer les conditions de vie au travail des personnes handicapées.

1. Egalité salariale

Le salaire du travailleur handicapé occupé en milieu ordinaire dans la branche ne pourra être inférieur, comme pour les autres salariés, à celui qui résulte de l'application des dispositions de la présente convention collective.

2. Obligation d'aménagement

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

3. Aménagements d'horaires

L'employeur, en liaison avec le médecin du travail, le CHSCT, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, peut faire bénéficier le travailleur handicapé d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter son accès à l'emploi, son exercice professionnel ou le maintien dans son emploi.

4. Charge de travail

L'employeur, en liaison avec le médecin du travail, le CHSCT, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, devra s'assurer lorsqu'il répartit les tâches et organise le travail de ne pas faire peser sur le travailleur handicapé une charge de travail inadaptée.

5. Congé supplémentaire

Afin de compenser les contraintes supplémentaires subies par les personnes salariées en situation de handicap dans l'accomplissement de leur travail, les salariés reconnus comme travailleurs handicapés bénéficient de 1 jour de congé annuel payé supplémentaire.

Ce jour de congé annuel payé supplémentaire est acquis au travailleur handicapé dès lors qu'il peut justifier, au cours de la période de référence, d'un temps de travail effectif ouvrant droit au congé maximum prévu par [l'article L. 3141-3](#) du nouveau code du travail. Il doit être pris au cours de la période de prise des congés et ne peut être reporté sur la période suivante.

6. Licenciement pour motif économique

Convention collective cadres : en cas de licenciement collectif pour motif économique, les parties encouragent l'employeur à prendre tout particulièrement en compte la situation des travailleurs handicapés pour fixer l'ordre des licenciements. Il en va de même en cas de licenciement individuel pour motif économique, dans le choix du salarié

licencié.

Convention collective employés, agents de maîtrise : lorsqu'à l'issue de l'application, conformément à l'article 79 de la convention collective, de l'ordre des licenciements, plusieurs salariés dont un travailleur handicapé présentent des aptitudes professionnelles égales et la même ancienneté (éventuellement majorée pour enfants à charge) le critère du handicap sera pris en compte subsidiairement.

ART.

1. Portée de l'avenant

Aucun accord de quelque nature que ce soit ne pourra déroger en tout ou en partie aux dispositions du présent avenant sauf dispositions plus favorables aux salariés.

2. Formalités

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à [l'article D. 2231-2](#) du nouveau code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en 2 exemplaires : 1 exemplaire original signé des parties et 1 exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux [articles L. 2261-15](#) et suivants du nouveau code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Les parties se fixent comme objectif de favoriser l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle.

1. Égalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle

Les chefs d'entreprise de la branche doivent s'engager à garantir l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle.

Les parties rappellent que, conformément à [l'accord du 27 juin 2006](#), les personnes handicapées figurent au nombre des publics prioritaires de la formation professionnelle dans la branche.

L'employeur tient compte, dans le choix des prestataires de formation, des contraintes spécifiques liées au handicap, en particulier en termes de durée, d'éloignement et d'accessibilité, ainsi que de sensibilisation des intervenants.

La mise en oeuvre d'une action de formation au profit du travailleur handicapé figure au nombre des mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés lorsque cette action de formation est nécessaire pour lui permettre de conserver un emploi correspondant à sa qualification, de l'exercer ou d'y progresser.

Les entretiens professionnels et les bilans de compétences prennent en compte la dimension du handicap. L'adéquation des équipements et de l'ergonomie du poste de travail, la charge de travail et les améliorations éventuelles à apporter sont évoquées. Les besoins du travailleur handicapé en termes de formation sont recherchés, non seulement en termes d'adaptation au poste de travail, mais aussi en termes de promotion professionnelle.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est chargée d'examiner périodiquement la situation des travailleurs handicapés de la branche en matière de formation professionnelle.

2. Apprentissage

Par exception, la limite d'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat d'apprentissage est portée à 30 ans pour les personnes auxquelles la qualité de travailleur handicapé a été reconnue.

Les apprentis auxquels la qualité de travailleur handicapé a été reconnue avant ou au cours de leur apprentissage peuvent, lorsque leur état l'exige, bénéficier d'une prolongation de leur contrat de 1 an. Ils peuvent être autorisés, lorsqu'ils ne peuvent fréquenter utilement le centre de formation des apprentis ou la section d'apprentissage, à suivre leur formation par correspondance, dans les conditions prévues par [l'article R. 6222-50](#) du nouveau code du travail.

Les parties rappellent que les chefs d'entreprise formant des apprentis handicapés peuvent demander au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle l'attribution d'aides destinées à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter.

L'employeur s'assure que le maître d'apprentissage dispose du temps et des compétences nécessaires compte tenu du handicap de l'apprenti.

Les parties se fixent comme objectif de favoriser le maintien des travailleurs handicapés dans leur emploi et de favoriser leur accès à la promotion professionnelle.

1. Egalité d'accès à la promotion professionnelle

Les chefs d'entreprise de la branche doivent s'engager à garantir l'égalité dans l'accès à la promotion professionnelle.

La question de l'évolution professionnelle du travailleur handicapé est au coeur de l'entretien professionnel et du bilan de compétences.

2. Evolution du poste de travail

Les chefs d'entreprise doivent rechercher et étudier périodiquement, en liaison avec le médecin du travail, le comité d'entreprise, le CHSCT et, à défaut, les délégués du personnel, les aménagements qui seraient de nature à garantir le maintien des travailleurs handicapés dans leur emploi.

Les parties insistent sur le caractère préventif de cette recherche.

Elles rappellent que l'employeur peut s'informer auprès des organisations et associations spécialisées dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH...).

3. Maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap est reconnu en cours de contrat

Lorsqu'un salarié de l'entreprise est reconnu comme travailleur handicapé, l'employeur doit mettre en oeuvre, dans le cadre de son obligation d'aménagement et après étude du poste, toute mesure appropriée de nature à lui permettre de conserver son emploi ou d'accéder à un autre emploi correspondant à sa qualification ou à une qualification supérieure telle que :

- adaptation de l'ergonomie du poste ;
- introduction d'équipements adaptés ;
- aménagements d'horaires ;
- adaptation de la charge de travail ;
- entretien professionnel et bilan de compétences ;
- suivi d'actions de formation.

Avenant : Accord du 26 janvier 2012 relatif à la préparation des réunions paritaires

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ont conclu, le 26 mars 2009, un accord à durée déterminée définissant les conditions dans lesquelles les représentants du collège salariés de la commission paritaire de branche, lorsqu'ils occupent parallèlement un emploi salarié au sein d'une entreprise, bénéficient d'autorisations d'absence rémunérée en vue de la préparation des réunions paritaires portant sur le projet de rénovation et d'unification des conventions collectives. Les parties constatent que les discussions relatives à ce projet de rénovation se poursuivent. Dans ce cadre, les parties ont souhaité prolonger, à titre temporaire, le dispositif mis en œuvre par l'accord susvisé.

ART.

1er

Avant la réunion paritaire du 23 février 2012, au cours de laquelle la refonte des conventions collectives sera prévue à l'ordre du jour, les représentants du collège salarié de la commission paritaire de branche, qui occupent un emploi salarié au sein d'une entreprise de la branche, bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 journée, temps de déplacement compris, destinée à leur permettre de préparer cette réunion.

Il est expressément prévu que cette autorisation d'absence ne pourra être prise qu'après réception de la convocation à cette réunion paritaire, et avant ladite réunion.

L'autorisation d'absence, si elle n'a pas été utilisée dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, ne pourra être reportée après la réunion.

L'autorisation d'absence rémunérée est conditionnée à la participation effective du représentant à la réunion. Les employeurs concernés pourront, sur simple demande adressée au secrétariat de la commission paritaire, se faire communiquer la feuille de présence de la réunion.

ART.

2

L'absence visée à l'article 1er ne pourra entraîner pour le salarié aucune perte de rémunération, le maintien du salaire étant à la charge de l'employeur.

Dans le cas où le salarié perçoit une rémunération variable, le salaire maintenu sera calculé en appliquant les mêmes modalités que celles utilisées par l'employeur pour les heures de délégation.

ART.

3

Les frais de transport, de repas et d'hébergement éventuellement exposés par les représentants du collège salariés de la commission paritaire de branche au cours de la journée d'absence visée à l'article 1er du présent accord seront pris en charge par la délégation patronale, dans la limite de deux représentants au maximum par organisation syndicale représentative au plan national.

Le remboursement des frais interviendra sur présentation au secrétariat de la commission paritaire des justificatifs des frais réellement engagés.

Le montant des frais remboursés à un même représentant au titre d'une même journée d'absence autorisée dans le cadre du présent accord ne pourra excéder 75 €.

ART.

4

Le présent accord entre en vigueur dès la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 1 mois, soit jusqu'au 26 février inclus, date à laquelle il cessera automatiquement de produire effet, sans formalités. Il ne se poursuivra pas par tacite reconduction.

Il pourra être révisé d'un commun accord des parties.

Il n'est pas susceptible de dénonciation.

Il n'ouvrira pas droit à compensation si les droits objet du présent accord ne sont pas utilisés.

Cet accord ne bénéficie qu'aux membres de la commission paritaire lorsqu'ils occupent parallèlement un emploi salarié au sein d'une entreprise ; en conséquence, il n'ouvrira pas droit à indemnisation pour les autres membres de la commission paritaire.

ART.

5

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Une copie certifiée conforme sera remise par la délégation patronale à chacune des entreprises où un représentant du collège salariés de la commission paritaire de branche occupe un emploi salarié.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent accord au greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Avenant salaires : Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008

Source officielle Légifrance

ART.

1 Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par [l'avenant du 21 novembre 2006](#) sont modifiées comme suit à compter du 1er mars 2008, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION mensuelle
		1	1 288
	I	2	1 292
		3	1 295
		1	1 295
Employés	II	2	1 320
3		1 333	
		1	1 333
	III	2	1 359
		3	1 372
		1	1 372
	IV	2	1 399
		3	1 413
		1	1 424
	V	2	1 494
Personnel de maîtrise		3	1 547
		1	1 557
	VI	2	1 634
		3	1 710
		1	2 180
	VII	2	2 350
		3	2 548
Cadres		1	2 683
	VIII	2	2 815
		3	2 948
	IX		3 635

ART.

2

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'[article L. 132-10 du code du travail](#), le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

ART.

3

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux [articles L. 133-8 et suivants du code du travail](#) relatives à la demande d'extension du présent avenant.

SECTION 6

Avenant salaires : Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima

Source officielle Légifrance

ART.

1

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'[avenant du 30 octobre 2007](#) sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC :

Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 327
	2	1 331
	3	1 334
II	1	1 334
	2	1 360
	3	1 373
III	1	1 373
	2	1 400
	3	1 413
IV	1	1 413
	2	1 441
	3	1 455

Personnel de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
V	1	1 467
	2	1 539
	3	1 593
VI	1	1 604
	2	1 683
	3	1 761

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
VII	1	2 245
	2	2 421
	3	2 624
VIII	1	2 763
	2	2 899
	3	3 036
IX		3 744

ART.

2

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#), le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en 2 exemplaires : 1 exemplaire original signé des parties et 1 exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

ART.

3

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux [articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#) relatives à la demande d'extension du présent avenant.

ART.

4

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

SECTION 7

Avenant salaires : Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux

Source officielle Légifrance

ART.

1

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'[avenant du 24 novembre 2008](#) sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
	1	1 343
I	2	1 345
	3	1 347
	1	1 350
II	2	1 373
	3	1 384
	1	1 389
III	2	1 413
	3	1 426
	1	1 429
IV	2	1 455
	3	1 469

Personnel de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
	1	1 482
V	2	1 554
	3	1 609
	1	1 620
VI	2	1 699
	3	1 778

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
	1	2 267
VII	2	2 444
	3	2 649
	1	2 789
VIII	2	2 926
	3	3 064
IX		3 778

ART.

2

Les parties sont convenues de se revoir en mars 2010.

ART.

3

La fixation des minimaux conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'[article L. 2242-8 du code du travail](#).

ART.

4

A l'issue du délai d'opposition en vigueur, et conformément à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#), le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en 2 exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

ART.

5

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux [articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#) relatives à la demande d'extension du présent avenant.

ART.

6

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

SECTION 8

Avenant salaires : Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'[avenant du 24 janvier 2013](#) sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic :

Employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
I	1	1 462
	2	1 464
	3	1 466
II	1	1 469
	2	1 484
	3	1 497
III	1	1 503
	2	1 528
	3	1 542
IV	1	1 545
	2	1 573
	3	1 589

Personnel de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
V	1	1 601
	2	1 678
	3	1 739
VI	1	1 750
	2	1 836
	3	1 921

Cadres

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
VII	1	2 449
	2	2 639
	3	2 862
VIII	1	3 013
	2	3 161
	3	3 310
IX		4 081

ART.

2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'[article L. 2242-8 du code du travail](#).

ART.

3

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#), le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

ART.

4

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux [articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#) relatives à la demande d'extension du présent avenant.

ART.

5

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

SECTION 9

Avenant salaires : Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'[avenant du 20 janvier 2016](#) sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic :

Employés

Niveau I : échelon 1 : 1 489,00 € ; échelon 2 : 1 491,00 € ; échelon 3 : 1 493,00 €.
Niveau II : échelon 1 : 1 496,00 € ; échelon 2 : 1 511,00 € ; échelon 3 : 1 524,00 €.
Niveau III : échelon 1 : 1 530,00 € ; échelon 2 : 1 555,00 € ; échelon 3 : 1 570,00 €.
Niveau IV : échelon 1 : 1 573,00 € ; échelon 2 : 1 602,00 € ; échelon 3 : 1 618,00 €.

Personnel de maîtrise

Niveau V : échelon 1 : 1 630,00 € ; échelon 2 : 1 709,00 € ; échelon 3 : 1 771,00 €.
Niveau VI : échelon 1 : 1 782,00 € ; échelon 2 : 1 870,00 € ; échelon 3 : 1 955,00 €.

Cadres

Niveau VII : échelon 1 : 2 494,00 € ; échelon 2 : 2 687,00 € ; échelon 3 : 2 914,00 €.
Niveau VIII : échelon 1 : 3 067,00 € ; échelon 2 : 3 218,00 € ; échelon 3 : 3 369,00 €.
Niveau IX : 4 155,00 €.

ART. 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'[article L. 2242-5 du code du travail](#).

ART. 3

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux [articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#), le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

ART. 4

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux [articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#) relatives à la demande d'extension du présent avenant.

ART.

5

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).