



Wolters Kluwer  
France

Brochure N° 3232  
Convention collective  
**BRICOLAGE** - Vente au détail en  
libre-service

● CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 30 SEP. 1991 (BRICOLAGE - VENTE AU DÉTAIL EN LIBRE-SERVICE)

Préambule .....	P.4
Objet et champ d'application professionnel et territorial .....	P.5
Article 1 .....	P.5
Modalités d'application .....	P.5
Article 2.1 Durée .....	P.5
Article 2.2 Entrée en vigueur de la convention .....	P.5
Article 2.3 Dénonciation, révision, négociation .....	P.6
Article 2.4 Commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation .....	P.6
Liberté d'opinion -Droit syndical .....	P.7
Article 3.1 Liberté d'opinion .....	P.7
Article 3.2 Exercice du droit syndical .....	P.7
Article 3.2 bis Fonctions prud'homales .....	P.8
Article 3.2 ter Droit d'expression -Négociation annuelle obligatoire .....	P.8
Délégués du personnel .....	P.8
Article 4.1 Elections .....	P.8
Article 4.2 Mission .....	P.8
Article 4.3 Réception par le chef d'entreprise .....	P.8
Article 4.4 Rôle des délégués suppléants .....	P.9
Article 4.5 Heures de délégation .....	P.9
Article 4.6 Compétence .....	P.9
Article 4.7 Protection des délégués .....	P.9
Comité d'entreprise ou d'établissement, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....	P.9
Comité d'entreprise .....	P.9
Article 5.1 Elections .....	P.9
Article 5.2 Mission (du CE ou du CHSCT) .....	P.9
Article 5.3 Réunions du comité .....	P.10
Article 5.4 Rôle des membres suppléants .....	P.10
Article 5.5 Heures de délégation .....	P.10
Article 5.6 Compétence des membres du comité d'entreprise ou d'établissement .....	P.10
Article 5.7 Protection des membres du comité d'entreprise ou d'établissement .....	P.10
CHSCT .....	P.10

Article 5.8 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....	P.10
<b>Emploi et exécution du contrat de travail .....</b>	<b>P.11</b>
Article 6.1 Recrutement .....	P.11
Article 6.1 bis Bulletin de paie .....	P.11
Article 6.2 Période d'essai .....	P.12
Article 6.3 Promotion.....	P.12
Article 6.4 Durée du travail -Définition.....	P.12
Article 6.5 Jours fériés .....	P.13
Article 6.6 Congés payés.....	P.13
Article 6.7 Congés pour événements familiaux.....	P.14
Article 6.8 Dispositions particulières.....	P.14
<b>Suspension du contrat de travail .....</b>	<b>P.15</b>
Article 7.1 Maladie et accident de trajet .....	P.15
Article 7.2 Accidents du travail .....	P.16
Article 7.3 Maternité .....	P.16
Article 7.4 Congé parental.....	P.17
Article 7.5 Congé sabbatique et congé pour création d'entreprise .....	P.18
Article 7.6 Absence pour soigner un enfant malade .....	P.18
<b>Service national .....</b>	<b>P.18</b>
Article 8.....	P.18
<b>Rupture du contrat de travail .....</b>	<b>P.19</b>
Article 9.1 Démission.....	P.19
Article 9.2 Licenciement .....	P.20
Article 9.3 Fin de carrière.....	P.20
<b>Apprentissage -Formation professionnelle -Formation permanente .....</b>	<b>P.21</b>
Article 10.1 Formation professionnelle .....	P.21
Article 10.2 Apprentissage.....	P.21
Article 10.3 Formation du personnel de l'entreprise .....	P.21
Article 10.4 Négociation.....	P.22
Article 10.5 Congé individuel de formation *C.I.F.* .....	P.22
Article 10.6 Durée du congé de formation .....	P.22

Prévoyance .....	P.22
Article 11 .....	P.22
Dispositions finales .....	P.22

## ● TEXTES COMPLÉMENTAIRES

ACCORD DU 22 JANVIER 2003 RELATIF A LA CREATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE : VENDEUR QUALIFIE DANS LE BRICOLAGE ..... P.24

ACCORD DU 2 DECEMBRE 2004 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ..... P.45

ADHESION DU 6 DECEMBRE 2004 DE LA FEDERATION DES COMMERCES ET DES SERVICES UNSA A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU BRICOLAGE ..... P.57

AVENANT DU 26 JANVIER 2006 PORTANT MODIFICATION DE L'AVENANT DU 2 DECEMBRE 2004 RELATIF A L'ACCES DES SALAIRES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE..... P.58

AVENANT DU 26 JANVIER 2006 A L'ACCORD DU 28 DECEMBRE 1994 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ..... P.60

ADHÉSION DU 11 FÉVRIER 2009 DE LA CSFV CFTC À LA CONVENTION..... P.62

AVENANT DU 17 JUILLET 2009 PORTANT MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ..... P.63

AVENANT N° 1 DU 14 JANVIER 2010 À L'ACCORD DU 25 OCTOBRE 1994 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ..... P.64

AVENANT N° 1 DU 14 JANVIER 2010 A L'ACCORD DU 25 OCTOBRE 1994 RELATIF AU REGIME DE PREVOYANCE ..... P.66

ACCORD DU 18 MARS 2010 RELATIF À LA PARTICIPATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET À L'INDEMNISATION DES FRAIS DE DÉPLACEMENT ..... P.68

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2010 RELATIF À LA PRÉVOYANCE..... P.71

ACCORD DU 12 MAI 2011 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES-HOMMES ET LES FEMMES ..... P.98

## ● TEXTES SALAIRES

ACCORD DU 2 JANVIER 2003. "SALAIRES" ..... P.103

ACCORD DU 28 JANVIER 2004 RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ..... P.106

ACCORD DU 2 DECEMBRE 2004 "SALAIRES" ..... P.108

AVENANT DU 24 OCTOBRE 2005 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ..... P.110

ACCORD DU 27 OCTOBRE 2006 RELATIF AUX SALAIRES 2007 ..... P.112

ACCORD DU 9 NOVEMBRE 2007 RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX .....	P.114
ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2008 RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2009.....	P.116
ACCORD DU 18 MARS 2009 RELATIF AUX SALAIRES AU 1ER MARS 2009 .....	P.118
ACCORD DU 18 MARS 2010 RELATIF À LA PARTICIPATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET À L'INDEMNISATION DES FRAIS DE DÉPLACEMENT .....	P.120
ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2010 RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1 ER MARS 2011 NOR : ASET1150087M IDCC : 1606 Entre : .....	P.123

---

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

Convention collective  
nationale du bricolage  
(Vente au détail en  
libre-service)  
du 30 septembre 1991.  
Etendue par arrêté  
du 13 mars 1992 JORF  
26 mars 1992.

Version en vigueur : 17 juillet 2009



**Congés, permis et absences**

Article 6.5 Jours fériés .....	p.13
Article 6.6 Congés payés .....	p.13
Article 6.7 Congés pour événements familiaux .....	p.14
Article 7.4 Congé parental .....	p.17
Article 7.5 Congé sabbatique et congé pour création d'entreprise .....	p.18
Article 7.6 Absence pour soigner un enfant malade .....	p.18
Article 8 .....	p.18

**Droit syndical**

Article 3.1 Liberté d'opinion .....	p.7
Article 3.2 bis Fonctions prud'homales .....	p.8
Article 3.2 ter Droit d'expression -Négociation annuelle obligatoire .....	p.8
Article 3.2 Exercice du droit syndical .....	p.7

**Durée et conditions de travail**

Article 6.4 Durée du travail -Définition .....	p.12
--	------

**Formation professionnelle**

Article 10.1 Formation professionnelle .....	p.21
Article 10.2 Apprentissage .....	p.21
Article 10.3 Formation du personnel de l'entreprise .....	p.21
Article 10.4 Négociation .....	p.22
Article 10.5 Congé individuel de formation *C.I.F.* .....	p.22
Article 10.6 Durée du congé de formation .....	p.22

**Garanties sociales**

Article 7.1 Maladie et accident de trajet .....	p.15
Article 7.2 Accidents du travail .....	p.16
Article 7.3 Maternité .....	p.16

**Prévoyance**

Article 11 .....	p.22
------------------	------

**Représentation du personnel**

Article 4.1 Elections .....	p.8
Article 4.2 Mission .....	p.8
Article 4.3 Réception par le chef d'entreprise .....	p.8
Article 4.4 Rôle des délégués suppléants .....	p.9
Article 4.5 Heures de délégation .....	p.9
Article 4.6 Compétence .....	p.9
Article 4.7 Protection des délégués .....	p.9
Article 5.1 Elections .....	p.9
Article 5.2 Mission (du CE ou du CHSCT) .....	p.9
Article 5.3 Réunions du comité .....	p.10
Article 5.4 Rôle des membres suppléants .....	p.10
Article 5.5 Heures de délégation .....	p.10
Article 5.6 Compétence des membres du comité d'entreprise ou d'établissement .....	p.10
Article 5.7 Protection des membres du comité d'entreprise ou d'établissement .....	p.10
Article 5.8 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....	p.10

**Rupture du contrat de travail**

Article 9.1 Démission .....	p.19
Article 9.2 Licenciement .....	p.20
Article 9.3 Fin de carrière .....	p.20

**Rémunérations**

Article 6.1 bis Bulletin de paie .....	p.11
Article 6.8 Dispositions particulières .....	p.14

## ■ préambule ■

### Préambule

*En vigueur étendu*

La fédération française des magasins de bricolage s'engage à poursuivre les démarches qu'elle a entamées le 19 septembre 1984 vis-à-vis de l'I.N.S.E.E. et des ministères concernés pour obtenir un code A.P.E. spécifique à la profession. Ce code A.P.E., dès son obtention, sera inséré dans l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention.

## 1 . OBJET ET CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

### ARTICLE 1

#### *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 six rayons suivants :

- 1° Bois et découpe ;
- 2° Outillage ;
- 3° Quincaillerie ;
- 4° Electricité ;
- 5° Peinture ;
- 6° 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 de s'appliquer à l'ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national hors D.O.M.-T.O.M.

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.

→ *Modifié par Avenant du 29 juin 1993. Étendu par Arrêté du 7 décembre 1993 (JORF 16 décembre 1993)*

### ARTICLE 1

#### *En vigueur non 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 six rayons suivants :

- 1° Bois et découpe ;
- 2° Outillage ;
- 3° Quincaillerie ;
- 4° Electricité ;
- 5° Peinture ;
- 6° 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. À 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.

→ *Modifié par Avenant du 17 juillet 2009 (BO conventions collectives 2009-42).*

## 2 . MODALITÉS D'APPLICATION

### ARTICLE 2.1 DURÉE

#### *En vigueur étendu*

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.

### ARTICLE 2.2 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

#### *En vigueur étendu*

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.

## ARTICLE 2.3 DÉNONCIATION, RÉVISION, NÉGOCIATION

*En vigueur étendu*

### 2-3-1 - Dénonciation.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention. Cette dénonciation ne peut toutefois intervenir qu'un 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 trois 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 d'un 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 cinq ans au moins, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

→ Voir accord du 7 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2011 (BO conv. coll. 19 février 2011).

→ Modifié par Avenant du 29 juin 1993. Étendu par Arrêté du 7 décembre 1993 (JORF 16 décembre 1993)

## ARTICLE 2.4 COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION ET D'INTERPRÉTATION

*En vigueur étendu*

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 d'un 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 quinze 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 d'un 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.

### 3. LIBERTÉ D'OPINION - DROIT SYNDICAL

→ Voir Accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement (BO conv. coll. 21 août).

→ Voir Accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement (BO conv. coll. 21 août).

#### ARTICLE 3.1 LIBERTÉ D'OPINION

*En vigueur étendu*

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.

→ Modifié par Avenant n° 1 du 15 juin 1988. Étendu par Arrêté du 13 mars 1992 (JORF 26 mars 1992)

#### ARTICLE 3.2 EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

*En vigueur étendu*

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 quinze 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 huit 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 neuf 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 onze salariés, entrant dans le champ d'application conventionnel, ces absences ne pourront pas excéder quinze 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).

→ *Modifié par Avenant du 15 mai 1992. Étendu par Arrêté du 15 octobre 1992 (JORF 25 octobre 1992).*

#### ARTICLE 3.2 BIS FONCTIONS PRUD'HOMALES

*En vigueur étendu*

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.

#### ARTICLE 3.2 TER DROIT D'EXPRESSION -NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

*En vigueur étendu*

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

### 4 . DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

#### ARTICLE 4.1 ELECTIONS

*En vigueur étendu*

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 seize ans accomplis, travaillant depuis trois 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 dix-huit 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.

#### ARTICLE 4.2 MISSION

*En vigueur étendu*

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 C.H.S.C.T. dans les entreprises de plus de cinquante salariés, les délégués du personnel remplissent les missions attribuées au C.H.S.C.T. dans les conditions prévues par la loi.

#### ARTICLE 4.3 RÉCEPTION PAR LE CHEF D'ENTREPRISE

*En vigueur étendu*

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, deux 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 six jours, la réponse qui y sera faite.

**ARTICLE 4.4 RÔLE DES DÉLÉGUÉS SUPPLÉANTS***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. 424-4 reconnaît au délégué suppléant le droit d'assister aux réunions des délégués titulaires avec l'employeur.

**ARTICLE 4.5 HEURES DE DÉLÉGATION***En vigueur étendu*

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.

**ARTICLE 4.6 COMPÉTENCE***En vigueur étendu*

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

**ARTICLE 4.7 PROTECTION DES DÉLÉGUÉS***En vigueur étendu*

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.

## 5. COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT, COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

**A. COMITÉ D'ENTREPRISE****ARTICLE 5.1 ELECTIONS***En vigueur étendu*

Dans les établissements ayant atteint le seuil légal d'effectifs, l'employeur devra déclencher tous les deux 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 seize ans accomplis, travaillant depuis trois 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 dix-huit ans accomplis 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.

**ARTICLE 5.2 MISSION (DU CE OU DU CHSCT)***En vigueur étendu*

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, suivant 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.

→ *Modifié par Avenant du 29 juin 1993. Étendu par Arrêté du 7 décembre 1993 (JORF 16 décembre 1993)*

**ARTICLE 5.3 RÉUNIONS DU COMITÉ***En vigueur étendu*

Le comité se réunit 1 fois par mois sur convocation de son président, en outre, à la demande de la majorité de ses membres, il peut se réunir une 2<sup>e</sup> 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.

→ *Modifié par Avenant du 29 juin 1993. Étendu par Arrêté du 7 décembre 1993 (JORF 16 décembre 1993)*

**ARTICLE 5.4 RÔLE DES MEMBRES SUPPLÉANTS***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 HEURES DE DÉLÉGATION***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 COMPÉTENCE DES MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT***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 PROTECTION DES MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT***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 COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL***En vigueur étendu*

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 que 1 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.

→ *Modifié par Avenant du 15 mai 1992. Étendu par Arrêté du 15 octobre 1992 (JORF 25 octobre)*



## 6. EMPLOI ET EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ARTICLE 6.1 RECRUTEMENT

*En vigueur étendu*

*Cinquième alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-4-3 du code du travail (Arrêté du 13 mars 1992, art. 1er).*

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.

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.

→ *Modifié par Avenant du 29 juin 1993. Étendu par Arrêté du 7 décembre 1993 (JORF 16 décembre 1993)*

### ARTICLE 6.1 BIS BULLETIN DE PAIE

*En vigueur étendu*

*Sous réserve de l'application de l'article R.143-2 du code du travail (Arrêté du 13 mars 1992, art. 1er).*

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.

→ *Modifié par Avenant du 15 mai 1992. Étendu par Arrêté du 15 octobre 1992 (JORF 25 octobre)*

**ARTICLE 6.2 PÉRIODE D'ESSAI***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 PROMOTION***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 DURÉE DU TRAVAIL - DÉFINITION***En vigueur étendu*

*Point e du paragraphe 6.4.3 étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-8-4 du code du travail (Arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).*

*Quatrième alinéa exclu de l'extension (Arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).*

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 quarante-six heures.

La durée du travail d'une semaine à l'intérieur de cette durée moyenne ne peut excéder quarante-huit 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 un an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée légale actuelle de trente-neuf 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.

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.

#### 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 un cinquième 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 deux fois.

→ *Modifié par Avenant du 29 juin 1993. Étendu par Arrêté du 7 décembre 1993 (JORF 16 décembre 1993)*

### ARTICLE 6.5 JOURS FÉRIÉS

*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 1<sup>er</sup> Mai qui est obligatoirement chômé, cela donne lieu au paiement des heures considérées (en plus de la mensualisation).

Outre le 1<sup>er</sup> 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.

→ *Modifié par Avenant du 15 mai 1992. Étendu par Arrêté du 15 octobre 1992 (JORF 25 octobre)*

### ARTICLE 6.6 CONGÉS PAYÉS

*En vigueur étendu*

#### 6.6.1 - Calcul des congés.

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

Pendant la période du 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

La 5<sup>e</sup> 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.

→ *Modifié par Avenant du 15 mai 1992. Étendu par Arrêté du 15 octobre 1992 (JORF 25 octobre)*

#### ARTICLE 6.7 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

*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

→ *Modifié par Avenant n° 2 du 15 juin 1988. Étendu par Arrêté du 13 mars 1992 (JORF 26 mars 1992).*

#### ARTICLE 6.8 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

*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.

→ *Modifié par Avenant du 29 juin 1993. Étendu par Arrêté du 7 décembre 1993 (JORF 16 décembre 1993)*

## 7 . SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ARTICLE 7.1 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAJET

*En vigueur étendu*

*Sous réserve de l'application de l'article L.122-14-3 du code du travail (Arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).*

#### 7.1.1 - Maladie et suspension du contrat de travail.

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 ;
- 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 :

- 1<sup>er</sup> arrêt : à compter du 4<sup>e</sup> jour d'absence ;
- 2<sup>e</sup> arrêt : à compter du 6<sup>e</sup> jour d'absence ;
- 3<sup>e</sup> arrêt : à compter du 8<sup>e</sup> 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 d'un 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 huit 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.

→ Modifié par Avenant du 29 juin 1993. Étendu par Arrêté du 7 décembre 1993 (JORF 16 décembre 1993)

## ARTICLE 7.2 ACCIDENTS DU TRAVAIL

*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 MATERNITÉ

*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 3<sup>e</sup> enfant ou d'un enfant de rang supérieur (4<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup>, 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	Nombre de semaines avant la naissance	Nombre de semaines après la naissance	Total
0	1	6s	10s	16s
0	2	6	12s	18s
0	3	6s	22s	28s

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

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.

Il est interdit de résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse de l'intéressée ou de l'impossibilité où se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant le délai de suspension du contrat de travail. Quelle que soit la date à laquelle est notifié un licenciement à une salariée, si cette dernière adresse dans les 15 jours à l'employeur soit un certificat médical justifiant son état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée dans les 15 jours à son foyer d'un enfant qu'elle veut adopter, le licenciement sera nul sauf s'il a été prononcé pour l'un des deux motifs prévus à l'alinéa premier du présent article.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

A partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse dûment constatée par certificat médical, les salariées à temps complet pourront bénéficier d'une réduction d'horaire de 2 heures par semaine à répartir d'un commun accord avec l'employeur.

→ *Modifié par Avenant du 29 juin 1993. Étendu par Arrêté du 7 décembre 1993 (JORF 16 décembre 1993)*

### ARTICLE 7.4 CONGÉ PARENTAL

*En vigueur étendu*

*Sous réserve de l'application de l'article L.122-28-1 du code du travail (Arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).*

*Les termes «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» sont exclus de l'extension (Arrêté du 7 décembre 1993, art. 1er).*

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.

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.

→ *Modifié par Avenant du 29 juin 1993. Étendu par Arrêté du 7 décembre 1993 (JORF 16 décembre 1993)*

#### ARTICLE 7.5 CONGÉ SABBATIQUE ET CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

*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 trente-six mois consécutifs ou non et six ans d'activité professionnelle peut demander à bénéficier, selon les dispositions légales, d'un congé sabbatique non rémunéré d'une durée comprise entre six et onze 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 trente-six mois consécutifs ou non dans l'entreprise peut bénéficier, selon les dispositions légales, d'un congé non rémunéré pour création d'entreprise d'un an renouvelable ou pas et dont la durée maximale ne peut excéder deux ans.

Il appartient au salarié d'informer l'employeur de ses intentions de reprendre son emploi trois 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 ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

*En vigueur étendu*

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

Sous réserve de prévenir l'employeur pour la prise de fonction et au plus tard dans les vingt-quatre heures, il sera accordé au père ou à la mère, une autorisation d'absence pour soigner leur enfant de moins de seize ans.

Cette autorisation de trois jours ouvrés maximum par salarié 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 d'un parent au chevet de l'enfant.

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 deux mois suivant l'absence du salarié .

→ *Modifié par Avenant du 29 juin 1993. Étendu par Arrêté du 7 décembre 1993 (JORF 16 décembre 1993)*

## 8 . SERVICE NATIONAL

#### ARTICLE 8

*En vigueur étendu*

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 un 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.

→ *Modifié par Avenant du 29 juin 1993. Étendu par Arrêté du 7 décembre 1993 (JORF 16 décembre 1993)*

## 9 . RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ARTICLE 9.1 DÉMISSION

*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, écourter 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 quarante-huit 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 LICENCIEMENT**

*En vigueur étendu*

*Point 9.2.4 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).*

**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 un 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.**

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.

→ *Modifié par Avenant du 29 juin 1993. Étendu par Arrêté du 7 décembre 1993 (JORF 16 décembre 1993).*

**ARTICLE 9.3 FIN DE CARRIÈRE**

*En vigueur 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 (Arrêté du 13 mars 1992, art. 1er).*

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.

→ *Modifié par Avenant du 29 juin 1993. Étendu par Arrêté du 7 décembre 1993 (JORF 16 décembre 1993).*

## 10. APPRENTISSAGE -FORMATION PROFESSIONNELLE -FORMATION PERMANENTE

### ARTICLE 10.1 FORMATION PROFESSIONNELLE

*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 APPRENTISSAGE

*En vigueur étendu*

16 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.

→ *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).*

### ARTICLE 10.3 FORMATION DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

*En vigueur étendu*

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.

→ *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).*

#### ARTICLE 10.4 NÉGOCIATION

*En vigueur étendu*

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.

→ *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).*

#### ARTICLE 10.5 CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION \*C.I.F.\*

*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 vingt-quatre mois consécutifs ou non, dont six 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 DURÉE DU CONGÉ DE FORMATION

*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.

## 11. PRÉVOYANCE

→ *Voir accord du 17 décembre 2010 relatif à la prévoyance (BO conv. coll. 29 janvier 2011).*

→ *Voir accord du 17 décembre 2010 relatif à la prévoyance (BO conv. coll. 29 janvier 2011).*

#### 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.

→ *Voir Avenant n° 1 du 14 janvier 2010 à l'accord du 25 octobre 1994 relatif au régime de prévoyance (JO 8 juin).*

## 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.

BO conv. coll. 23 août 2003

# ACCORD DU 22 JANVIER 2003 RELATIF A LA CREATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE : VENDEUR QUALIFIE DANS LE BRICOLAGE

*En vigueur non étendu*

## PREAMBULE

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° 2037 du 19 janvier 2000.

Elles décident donc de modifier l'appellation de ces deux CQP, pour ne retenir qu'une seule appellation.

## ARTICLE 1ER

*En vigueur non 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 non étendu*

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

## ARTICLE 3

*En vigueur non 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.

*17 Février 2012 22 janvier 2003.*

ENTRE :

**LA FÉDÉRATION DES MAGASINS DE BRICOLAGE,**

*D'une part, et*

*La fédération des services CFDT ;*

*La CFTC commerce, services et force de vente (CSFV),*

*D'autre part,*

## CAHIER DES CHARGES PEDAGOGIQUE DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

(Formation en alternance)

Vendeur(se) qualifié (e)

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

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. - DEFINITION DE LA QUALIFICATION

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 VISE ET MODALITES DE RECRUTEMENT

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, 3e "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

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) ;
- - validation d'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

[cf. document original]

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 sur le terrain (entreprise) et 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 : cf. document original]

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 complètera 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 : cf. document original]

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, transparent, 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 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 demi 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 surface du bricolage (discounter, 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 concret, évaluation des risques, élaboration de procédures.

Conditions matérielles :

– - rétroprojecteur, transparents, vidéo, 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 du 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 magasins.

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, vidéo, 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 + vidéo projecteur, 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 : la 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 sketchs de vente et mettre en avant les points à améliorer.

CQP Vendeur(se) qualifié (e)

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, CDROM, 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, synthétiser, 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 différentes 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, revêtement 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 sols : 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 sols 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 sols 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.

CQP vendeur(se) qualifié (e)

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 vidéo projecteur ;

- - 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](http://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-plaqués...).

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.

CQP vendeur(se) qualifié (e)

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 vidéo projecteur ;

- - 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 mesure, devis, mise en place du produit).

Jour 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 mesure, montage, démontage des éléments, mise en oeuvre).

Jour 13 : menuiseries PVC (connaître les différents produits, les garanties et les labels. La prise de côtes 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.

CQP vendeur(se) qualifié (e)

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 vidéo projecteur ;
- - 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.

CQP vendeur(se) qualifié (e)

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 vidéo projecteur ;
- - 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 tailles haies et les débroussailleuses, l'utilité et les techniques d'utilisation de chaque produit).

Jour 3 : engrais - phyto (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 accessoires de construction (connaître les produits, les techniques, les avantages et l'utilisation du gros et 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.

CQP vendeur(se) qualifié (e)

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 vidéo projecteur ;
- - 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, synthétiser, exploiter les informations ;
- - contrôler le niveau de connaissances acquises grâce à des exercices et des QCM.

CQP vendeur(se) qualifié (e)

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 vidéo projecteur, atelier ;
- - différents produits liés au thème du jour.

Programme de formation, contenu :

Electricité (5 jours).

Jour 1 : l'installation électrique (apprentissage du montage et le 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).

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, synthétiser, exploiter les informations ;
- - contrôler le niveau de connaissances acquises grâce à des exercices et des QCM.

#### IV. - DECLARATION PREALABLE A TOUTE ACTION DE FORMATION CONDUISANT A UN CQP

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

### 1. Articulation formation en centre de formation/formation en magasin

Présentation :

Les 2 pôles de formation (centre de formation et magasin) doivent concevoir ensemble la formation du jeune.

[Schéma : cf. document original]

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 3 jeunes en alternance (2 jeunes lorsque l'employeur assure la formation 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, son métier et de faciliter l'intégration du jeune dans le domaine professionnel.

#### d) Formation

La CPNEFP incite 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 2 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

### 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 2 pôles de formation (entreprise et centre de formation) dans le cadre de la préparation au CQP :

1. Établissent 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 aller/retour entre les 2 pôles (fiches de liaison) ;

– - des fiches d'évaluation des compétences en lien avec les modules de formation à remplir par les 2 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 2 des 3 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 destiné à préparer à la tenue de 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 2 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 totalement
B	Maîtrise moyennement
C	Maîtrise faiblement
D	Ignore

Fiche d'évaluation en vue du Certificat de Qualification Professionnelle - Vendeur(se) qualifié (e)- Bricolage - Modules A et B

[cf. document original]

## 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

à ..., 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

- un avis favorable à l'obtention du CQP
- un avis défavorable à l'obtention du CQP

à ..., 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) qualifié (e) en bricolage

et émet un avis

- un avis favorable à l'obtention du CQP
- un avis défavorable à l'obtention du CQP

à ..., 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 DELIVRANCE DU CQP

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 (cf. page 69) ;
- - 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

				PRECISIONS
	DOMAINES DE		NOMBRE	SUR LES DATES
	formation	MODULES ET CONTENUS	D'HEURES	ET HEURES
A	Mercatique connaissance	Analyse du client		
	du bricolage	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		

				PRECISIONS
	DOMAINES DE formation	MODULES ET CONTENUS	NOMBRE D'HEURES	SUR LES DATES ET HEURES
		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)  
 [cf. document original]

#### VIII. - REGLEMENT DES LITIGES

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 4 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.

BO conv. coll. 12 février 2005

# ACCORD DU 2 DECEMBRE 2004 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

*En vigueur non étendu*

## PREAMBULE

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).

## ARTICLE 1ER

*En vigueur non étendu*

Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie

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, pour les jeunes, pour 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. L'entretien professionnel

Chaque salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficiaire, 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. Le 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 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, 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. La 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.

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. Le 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, 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.

## ARTICLE 2

*En vigueur non étendu*

Le droit individuel à la formation (DIF)

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.

Les signataires souhaitent que le droit à DIF soit calculé sur la base d'une année civile.

Ainsi, ils s'accordent pour que chaque année tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise au 31 décembre, acquiert un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures, qu'il peut utiliser dès le 1er janvier de l'année suivante.

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.

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.

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 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 inférieure à 22 heures, 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 calculée pro rata temporis de son horaire de 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, à charge de la CPNEFP de modifier cette base forfaitaire.

## 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 pro rata 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.

## ARTICLE 3

### *En vigueur non étendu*

Le congé individuel de formation (CIF)

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.

#### ARTICLE 4

##### *En vigueur non étendu*

Les actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

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. Les actions d'adaptation

Sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

##### 4.2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi

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. Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés

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.

#### ARTICLE 5

##### *En vigueur non étendu*

La mise en oeuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

##### 5.1. Le contrat de professionnalisation 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 qualification(s) recherchée(s), 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.

### ARTICLE 6

*En vigueur non étendu*

Développement de la fonction tutorale



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 accompagner le salarié dans l'entreprise ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et 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.

## ARTICLE 7

### *En vigueur non étendu*

La mise en oeuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises

7.1. La période de professionnalisation 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 qualification(s) recherchée(s) ;
- 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, 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.

## ARTICLE 8

### *En vigueur non étendu*

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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 mis 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.

## ARTICLE 9

### *En vigueur non étendu*

Dispositions financières

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 ;
    - 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 ;
    - 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 équivalant 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 de dispositions législatives et réglementaires qui seront applicables.

#### ARTICLE 10

*En vigueur non étendu*

Dispositions spécifiques relatives au FORCO

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 des dites 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.

#### ARTICLE 11

*En vigueur non étendu*

Dispositions relatives à la modification des dispositions conventionnelles antérieures

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

*En vigueur non étendu*

: Apprentissage

Le texte de l'article 10-2 est supprimé et remplacé par le suivant :

“16 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 non étendu*

: 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**

*En vigueur non étendu*

: Négociation

L’ensemble de l’article est supprimé et remplacé par : “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.”

11.2. Modifications apportées à l’accord du 28 décembre 1994

**ARTICLE 3 :**

*En vigueur non étendu*

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 :**

*En vigueur non étendu*

Des contrats d’insertion en alternance

L’article est supprimé.

**ARTICLE 5 :**

*En vigueur non étendu*

du capital temps formation

L’article est supprimé.

**ARTICLE 6 :**

*En vigueur non étendu*

Du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés

Cet article devient l’article 4.

**ARTICLE 7 :**

*En vigueur non étendu*

Du plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés

Cet article devient l’article 5.

**ARTICLE 8 :**

*En vigueur non étendu*

Mutualisation de groupe

Cet article devient l’article 6.

**ARTICLE 9 :**

*En vigueur non étendu*

Choix de l’opérateur

Cet article devient l’article 7.

**ARTICLE 10 :***En vigueur non étendu*

Conditions suspensives

Cet article devient l'article 8.

**ARTICLE 11 :***En vigueur non étendu*

Durée

Cet article devient l'article 9.

**ARTICLE 12 :***En vigueur non étendu*

Dépôt et extension

Cet article devient l'article 10.

**ARTICLE 12***En vigueur non étendu*

Durée accord

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.

**ARTICLE 13***En vigueur non étendu*

Caractère obligatoire

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.

**ARTICLE 14***En vigueur non étendu*

Notification et validité de l'accord

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.

**ARTICLE 15***En vigueur non étendu*

Date d'application et suivi de l'accord

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.

**ARTICLE 16***En vigueur non étendu*

Dépôt et demande d'extension

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.

*17 Février 2012 2 décembre 2004.*

**ORGANISATION PATRONALE :**

**FÉDÉRATION DES MAGASINS DE BRICOLAGE.**

**Syndicat de salariés :**

**Fédération des services CFDT.**

## ANNEXE I

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 ...

BO conv. coll. 30 avril 2005

# ADHESION DU 6 DECEMBRE 2004 DE LA FEDERATION DES COMMERCES ET DES SERVICES UNSA A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU BRICOLAGE

*En vigueur non étendu*

*En vigueur non étendu*

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.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

*17 Fevrier 2012 6 décembre 2004.*

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL.

BO conv. coll. 22 avril 2006

# AVENANT DU 26 JANVIER 2006 PORTANT MODIFICATION DE L'AVENANT DU 2 DECEMBRE 2004 RELATIF A L'ACCES DES SALAIRES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

## ARTICLE 1ER

### *En vigueur non 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***En vigueur non étendu*

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."

**ARTICLE 2***En vigueur non étendu*

Caractère obligatoire

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.

**ARTICLE 3***En vigueur non étendu*

Notification et validité de l'accord

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.

**ARTICLE 4***En vigueur non étendu*

Date d'application et suivi de l'accord

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.

**ARTICLE 5***En vigueur non étendu*

Dépôt et extension

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.

*17 Février 2012 26 janvier 2006.*

ORGANISATION PATRONALE :

**FÉDÉRATION DES MAGASINS DE BRICOLAGE.**

*Syndicat de salariés :*

*Fédération des services CFDT.*

BO conv. coll. 22 avril 2006

# AVENANT DU 26 JANVIER 2006 A L'ACCORD DU 28 DECEMBRE 1994 RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

*En vigueur non étendu*

## PREAMBULE

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.

## ARTICLE 1<sup>ER</sup>

*En vigueur non étendu*

Modification de la durée de l'accord sur la formation professionnelle du 28 décembre 1994

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.

"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."

## ARTICLE 2

*En vigueur non étendu*

Notification et validité de l'accord

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.

## ARTICLE 3

*En vigueur non étendu*

Date d'application et suivi de l'accord

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.

## ARTICLE 4

*En vigueur non étendu*

Dépôt et extension

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.

17 Février 2012 26 janvier 2006.

ORGANISATION PATRONALE :

FÉDÉRATION DES MAGASINS DE BRICOLAGE.

*Syndicats de salariés :*

*CFE-CGC ;*

*Fédération des services CFDT.*

BO conv. coll. 11 avril 2009

# ADHÉSION DU 11 FÉVRIER 2009 DE LA CSFV CFTC À LA CONVENTION

*En vigueur non étendu*

*En vigueur non étendu*

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.

*17 Fevrier 2012 11 février 2009.*

LE PRÉSIDENT.

BO conv. coll. 14 novembre 2009

# AVENANT DU 17 JUILLET 2009 PORTANT MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

## *En vigueur non 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 1ER

#### *En vigueur non 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 non étendu*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### ARTICLE 3

#### *En vigueur non 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.

*17 Février 2012 17 juillet 2009.*

#### ORGANISATION PATRONALE :

**FMB.**

#### *Syndicats de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNECS CFE-CGC ;*

*FEC CGT-FO.*

JO 08 juin 2010

# AVENANT N° 1 DU 14 JANVIER 2010 À L'ACCORD DU 25 OCTOBRE 1994 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

## 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 1<sup>ER</sup> REVALORISATION DES RENTES ET MAINTIEN DE LA COUVERTURE DÉCÈS EN CAS DE CHANGEMENT

#### D'ASSUREUR

*En vigueur non étendu*

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> « 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 MODALITÉS DU RÉEXAMEN DE L'ORGANISME ASSUREUR

*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 nonrenouvellement ou la modification du contrat de garanties collectives.

La FFB s'engage à les communiquer à l'ensemble de ses adhérents. GNPINPC 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 EFFETS. - APPLICATION

*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 PUBLICITÉ. - DÉPÔT**

*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.

FAIT À PARIS, LE 14 JANVIER 2010.

**SUIVENT LES SIGNATURES DES ORGANISATIONS CI-APRÈS :**

*Organisation patronale :*

*FMB.*

*Syndicats de salariés :*

*FS CFDT;*

*FNECS CFE-CGC.*

BO conv. coll. 29 mai 2010

# AVENANT N° 1 DU 14 JANVIER 2010 A L'ACCORD DU 25 OCTOBRE 1994 RELATIF AU REGIME DE PREVOYANCE

*En vigueur non étendu*

## PRÉAMBULE

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*

Revalorisation des rentes et maintien de la couverture décès en cas de changement d'assureur

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*

Modalités du réexamen de l'organisme assureur

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*

Effets. - Application

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*

Publicité. - Dépôt

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.

*17 Février 2012 14 janvier 2010.*

**ORGANISATION PATRONALE :**

**FMB.**

*Syndicats de salariés :*

*FS CFDT ;*

*FNECS CFE-CGC.*

BO conv. coll. 21 août 2010

# ACCORD DU 18 MARS 2010 RELATIF À LA PARTICIPATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET À L'INDEMNISATION DES FRAIS DE DÉPLACEMENT

## PRÉAMBULE

*En vigueur étendu*

*Étendu par Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011 (JO 26 février).*

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, il a été convenu ce qui suit.

### ARTICLE 1<sup>ER</sup> COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE BRANCHE

*En vigueur étendu*

*Étendu par Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011 (JO 26 février).*

#### 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 collègue salariés comprenant au maximum 4 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives (salarié de la profession ou permanent);
- un collègue 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. Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés peuvent, dans ce cas, se réunir sur une journée non divisible afin de préparer les négociations des réunions de la commission paritaire nationale de branche.

Les réunions préparatoires organisées sur une journée entière sont fixées au maximum à 4 réunions par année civile.

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 6 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.

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 la feuille d'émargement par demijournée (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, 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 15 jours avant les réunions de négociations.

## ARTICLE 2 AUTRES COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES DE BRANCHE

*En vigueur étendu*

*Étendu par Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011 (JO 26 février).*

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 demijournée, 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 de ces réunions.

## ARTICLE 3 PRÉVENANCE DE L'EMPLOYEUR ET MAINTIEN DE SALAIRE

*En vigueur étendu*

*Étendu par Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011 (JO 26 février).*

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 4 réunions préparatoires par an) : sur la base du temps de réunion indiqué sur la convocation du syndicat, dans la limite de 6 heures, hors l'heure de déjeuner;
- pour les réunions préparatoires d'une demi-journée : sur la base de 3 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 indemnisé 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 PRISE EN CHARGE DES FRAIS

*En vigueur étendu*

*Étendu par Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011 (JO 26 février).*

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 4 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 22 fois le minimum garanti en vigueur (petit déjeuner compris);

- f) Frais de transport : ils sont indemnisés selon les barèmes et règles suivantes :
- train : tarif SNCF, 2<sup>e</sup> 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.

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 EFFETS. - APPLICATION**

*En vigueur étendu*

*Étendu par Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011 (JO 26 février).*

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 DURÉE DE L'ACCORD**

*En vigueur étendu*

*Étendu par Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011 (JO 26 février).*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**ARTICLE 7 PUBLICITÉ**

*En vigueur étendu*

*Étendu par Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011 (JO 26 février).*

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 EXTENSION**

*En vigueur étendu*

*Étendu par Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011 (JO 26 février).*

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.

**FAIT À PARIS, LE 18 MARS 2010.**

**SUIVENT LES SIGNATURES DES ORGANISATIONS CI-APRÈS :**

**Organisation patronale :**

**FMB.**

**Syndicats de salariés :**

**FNECS CFE-CGC;**

**CSFV CFTC;**

**FS CFDT.**

BO conv. coll. 29 janvier 2011

# ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2010 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

*En vigueur non étendu*

Entre :

La FMB, D'une part, et La CSFV CFTC;

La FS CFDT, D'autre part, il a été convenu ce qui suit :

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 I ER

# ■ PERSONNEL CADRE ■

### 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 ■

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 OBJET

*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 œuvre, 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 CHAMP D'APPLICATION

*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 œuvre 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 œuvres sociales et services de l'organisme assureur.

#### ARTICLE 3 DATE D'EFFET ET DURÉE

*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 1<sup>ER</sup> 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 CADRE JURIDIQUE

*En vigueur non étendu*

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 2231-1 et suivants du livre I<sup>ER</sup> 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 APPLICATION ET SOLLICITATION D'EXTENSION

*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 GARANTIES DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

*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		



GARANTIES	OPTION 1	OPTION 2
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
Incapacité et invalidité permanente		
1 <sup>re</sup> catégorie	25 % TA et TB	25 % TA et TB
2 <sup>e</sup> catégorie	25 % TA et TB	25 % TA et TB
3 <sup>e</sup> catégorie (sans déduction majoration de la sécurité sociale)	25 % TA et TB	25 % TA et TB

Les conditions de mise en œuvre 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 1 095 e 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 2 e ou 3 e 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 1 095 e 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 nommément 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 18 e anniversaire, sans condition;
- jusqu'à leur 26 e 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 26<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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 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 MUTUALISATION DU RÉGIME

*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 1<sup>ER</sup> 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 œuvre du régime conventionnel

**7.2.1.** Les entreprises ne disposant d'aucun régime de prévoyance seront tenus 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 sœurs 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 risque 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 GESTION DE LA MUTUALISATION PAR L'ASSUREUR***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 REPRISE DES PASSIFS***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 MODALITÉS ET PRISE EN CHARGE***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 ENTREPRISES NON DOTÉES D'UN CONTRAT DE PRÉVOYANCE ANTÉRIEUREMENT À LEUR ADHÉSION AU PRÉSENT ACCORD***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 ENTREPRISES DOTÉES D'UN CONTRAT DE PRÉVOYANCE ANTÉRIEUREMENT À LEUR ADHÉSION AU PRÉSENT ACCORD***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 FINANCEMENT DES RISQUES EN COURS***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 RAPPORT ANNUEL***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 RÉEXAMEN DES CONDITIONS DE LA MUTUALISATION DES RISQUES***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 COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI DE LA PRÉVOYANCE***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 œuvre 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 PORTABILITÉ DES DROITS EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL OUVRANT DROIT À UNE INDEMNISATION AU TITRE DU CHÔMAGE**

*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, laisse 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 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.

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 SALARIÉS DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL EST SUSPENDU**

*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 RÉVISION ET DÉNONCIATION**

*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 DÉPÔT ET EXTENSION

*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.

**FAIT À PARIS, LE 17 DÉCEMBRE 2010.**

**(SUIVENT LES SIGNATURES.)**

## ■ ANNEXE . CONVENTION D'ASSURANCE ■

*En vigueur non étendu*

Entre :

La FMB, D'une part, et La Réunica Prévoyance;

L'OGIRP, D'autre part, ci-après dénommés « les institutions », il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE** La FMB du secteur du bricolage a conclu 17 décembre 2010 un accord qui définit les modalités de mise en œuvre 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 œuvre 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 I<sup>er</sup> - 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 OBJET DE LA PRÉSENTE CONVENTION D'ASSURANCE

*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 SAUVEGARDE DE LA CONVENTION D'ASSURANCE

*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, 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 CHAMP D'APPLICATION. - ENTREPRISES ADHÉRENTES

*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 DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION D'ASSURANCE

*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 1<sup>ER</sup> 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 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION D'ASSURANCE

*En vigueur non étendu*

La convention d'assurance, conformément à l'article 3 de l'accord de branche, entre en vigueur le 1<sup>ER</sup> janvier 2011.

### ARTICLE 6 ENGAGEMENT ET CONTRÔLE DES INSTITUTIONS DÉSIGNÉES

*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 Cambacérés, 75008 Paris.

Les institutions sont soumises au contrôle de l'autorité de contrôle prudentiel (61, rue Taitbout, 75436 Paris Cedex 09).

**ARTICLE 7 LES PARTICIPANTS***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 OUVERTURE DES GARANTIES***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 1<sup>ER</sup> janvier 2011.

**ARTICLE 9 CONDITIONS DE PRISE D'EFFET, SUSPENSION ET CESSATION DES GARANTIES***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 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 »***En vigueur non étendu*

Dans le cadre de la mise en œuvre 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 perçu 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 au(x) 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 perçu au cours de la même période.

#### ARTICLE 11 CAS PARTICULIER D'OBLIGATION DE DÉCLARATIONS RELATIVES AUX RISQUES EN COURS

*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 la dite 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 ETENDUE DES GARANTIES

*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 EXCLUSIONS COMMUNES ET SPÉCIFIQUES À TOUTES LES GARANTIES

*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 COTISATIONS

*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 1<sup>er</sup> janvier 2011.

#### ARTICLE 15 EXONÉRATION DES COTISATIONS

*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 SALAIRE DE RÉFÉRENCE DES PRESTATIONS ET DES COTISATIONS

*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 DONNÉES INFORMATIQUES

*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 PRESCRIPTION

*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 REVALORISATION DES PRESTATIONS

*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 EFFETS DE LA RÉSILIATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION D'ASSURANCE SUR LES PRESTATIONS EN COURS OU À SERVIR

*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 INFORMATION À LA COMMISSION PARITAIRE

*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 LITIGES

*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 DÉFINITION DU CONJOINT

*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 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 Réunica Prévoyance, ne peut pas être assimilé au conjoint. Par conséquent, si le participant 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 Réunica Prévoyance.

#### ARTICLE 24 DÉFINITION DES ENFANTS À CHARGE

*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 18 e anniversaire, sans condition;
- jusqu'à leur 26 e 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 du 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 26 e 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 DÉCHÉANCE

*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 SUBROGATION

*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 INFORMATION DES PARTICIPANTS

*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 TER RITORIALITÉ

*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 TABLEAU DES GARANTIES

*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'art. 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 DÉFINITION DES GARANTIES DÉCÈS

*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 toute 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 ■

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 TABLEAU DES GARANTIES ARRÊT DE TRAVAIL

*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
Invalidité	
1 <sup>re</sup> catégorie	25 % du salaire de base brut tranches A et B
2 <sup>e</sup> catégorie	25 % du salaire de base brut tranches A et B
3 <sup>e</sup> 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 DÉFINITION DES GARANTIES ARRÊT DE TRAVAIL

*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 1 095 e 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 1<sup>ER</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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 MAINTIEN DE LA GARANTIE DÉCÈS

*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 1 095 e 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 MODIFICATIONS DES GARANTIES

*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 PRINCIPE INDEMNITAIRE

*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 du 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 3 e 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.

**FAIT À PARIS, LE 17 DÉCEMBRE 2010.**

**(SUIVENT LES SIGNATURES.)**

BO conv. coll. 20 août 2011

# ACCORD DU 12 MAI 2011 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

## PRÉAMBULE

*En vigueur non 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 1<sup>er</sup> 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 œuvre 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 1<sup>ER</sup> RECRUTEMENT

*En vigueur non 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 FORMATION, PARCOURS PROFESSIONNEL, PROMOTION

*En vigueur non 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 œuvre 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 ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVÉE***En vigueur non étendu*

Les parties signataires souhaitent qu'un meilleur équilibre soit trouvé entre vie professionnelle et vie familiale dans les organisations d'entreprise.

**3.1. Équilibre 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, 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 AMÉNAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL***En vigueur non 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 5<sup>e</sup> 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 EGALITÉ SALARIALE

*En vigueur non étendu*

### 5.1. Congé 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 RÔLE DES IRP

*En vigueur non 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 SUIVI DE L'ACCORD

*En vigueur non 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 :

Données sur les embauches. Effectifs :

#### 1. Recrutement. – Emploi

- 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. Égalité 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. Égalité 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 CHAMP D'APPLICATION**

*En vigueur non étendu*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du bricolage « Objet et champ d'application professionnel et territorial ».

**ARTICLE 9 CARACTÈRE OBLIGATOIRE**

*En vigueur non 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 DÉNONCIATION**

*En vigueur non étendu*

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

**ARTICLE 11 DATE D'APPLICATION**

*En vigueur non 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 DÉPÔT.— EXTENSION**

*En vigueur non 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 support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord. Fait à Paris, le 12 mai 2011.

SUIVENT LES SIGNATURES DES ORGANISATIONS CI-APRÈS :

**ORGANISATION PATRONALE :**

**FMB.**

**Syndicat de salariés :**

**CSFV CFTC.**

BOT 15 mars 2003

# ACCORD DU 2 JANVIER 2003. "SALAIRES"

## ARTICLE 1ER

*En vigueur non étendu*

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

*En vigueur non étendu*

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 CFTD 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

*En vigueur non étendu*

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

*En vigueur non étendu*

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

			REMUNERATION
			mensuelle
			brute garantie
NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	(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

			REMUNERATION
			mensuelle
			brute garantie
NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	(euros)
IV	H	220	1 422
	I	250	1 488
	J	280	1 562

Cadres

			REMUNERATION	
			mensuelle	
			brute garantie	
			par l'application	
			d'une garantie	
			mensuelle de 8 %	REMUNERATION
NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	(euros)	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**

*En vigueur non étendu*

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**

*En vigueur non étendu*

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**

*En vigueur non étendu*

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.

*17 Février 2012 2 janvier 2003.*

ENTRE : LA FÉDÉRATION DES MAGASINS DE BRICOLAGE (FMB), D'UNE PART, ET LA FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT ; LA CFTC, D'AUTRE PART,

BO conv. coll. 17 avril 2004

# ACCORD DU 28 JANVIER 2004 RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

## ARTICLE 1ER

*En vigueur non étendu*

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

*En vigueur non étendu*

Grille des salaires minimaux

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

			REMUNERATION MENSUELLE
			brute garantie
NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	(en euros)
I	B	120	1 180
II	C	140	1 197
	D	150	1 215
	E	160	1 240
III	F	190	1 270
	G	200	1 330

Agents de maîtrise

			REMUNERATION MENSUELLE
			brute garantie
NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	(en euros)
IV	H	220	1 452
	I	250	1 520
	J	280	1 595



Cadres

			REMUNERATION MENSUELLE	REMUNERATION annuelle (en euros)
			brute garantie par	
			l'application d'une	
			garantie mensuelle de 8 % (en euros)	
NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT		(en euros)
V	K	320	2 123	26 535
	L	400	2 220	27 750
	M	500	2 451	30 635
	N	600	2 671	33 385

**ARTICLE 3**

*En vigueur non étendu*

Date d'application

Le présent accord s'applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er avril 2004.

**ARTICLE 4**

*En vigueur non étendu*

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 5**

*En vigueur non étendu*

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.

*17 Février 2012 28 janvier 2004.*

ENTRE :

**LA FÉDÉRATION DES MAGASINS DE BRICOLAGE REPRÉSENTÉE PAR LE PRÉSIDENT DE LA COMMISSION SOCIALE (FMB),**

*D'une part, et*

*La CFTC-CSFV ;*

*La fédération des services CFDT,*

*D'autre part,*

BO conv. coll. 12 février 2005

# ACCORD DU 2 DECEMBRE 2004 "SALAIRES"

## ARTICLE 1ER

*En vigueur non étendu*

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

*En vigueur non étendu*

Grille des salaires minimaux

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

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE brute garantie (en euros)
I	B	120	1 210
	C	140	1 222
II	D	150	1 240
	E	160	1 265
III	F	190	1 295
	G	200	1 357

Agents de maîtrise

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE brute garantie (en euros)
IV	H	220	1 482
	I	250	1 550
	J	280	1 627

Cadres

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 % (en euros)	REMUNERATION annuelle (en euros)
V	K	320	2 155	26 930
	L	400	2 253	28 160
	M	500	2 516	31 450
	N	600	2 711	33 885

**ARTICLE 3**

*En vigueur non étendu*

Date d'application

Le présent accord s'applique le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er avril 2005.

**ARTICLE 4**

*En vigueur non étendu*

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 5**

*En vigueur non étendu*

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.

*17 Fevrier 2012 2 décembre 2004.*

**ENTRE :**

**LA FÉDÉRATION DES MAGASINS DE BRICOLAGE (FMB),**

*D'une part, et*

*La CFTC-CSFV ;*

*La fédération des services CFDT,*

*D'autre part,*

BO conv. coll. 24 décembre 2005

# AVENANT DU 24 OCTOBRE 2005 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

## ARTICLE 1ER

*En vigueur non étendu*

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

*En vigueur non étendu*

Grille des salaires minimaux

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	1 242
	C	140	1 250
II	D	150	1 264
	E	160	1 289
III	F	190	1 319
	G	200	1 381

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE brute garantie
IV	H	220	1 504
	I	250	1 572
	J	280	1 649

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	DEGRE	COEFFICIENT	REMUNERATION MENSUELLE brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	REMUNERATION annuelle
V	K	320	2 177	27 212
	L	400	2 275	28 437
	M	500	2 538	31 725
	N	600	2 733	34 162

**ARTICLE 3**

*En vigueur non étendu*

Date d'application

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 2006.

**ARTICLE 4**

*En vigueur non étendu*

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 5**

*En vigueur non étendu*

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.

*17 Février 2012 24 octobre 2005.*

**ENTRE :**

**LA FÉDÉRATION DES MAGASINS DE BRICOLAGE,**

*D'une part, et*

*La fédération des services CFDT,*

*D'autre part,*

BO conv. coll. 13 janvier 2007

# ACCORD DU 27 OCTOBRE 2006 RELATIF AUX SALAIRES 2007

## ARTICLE 1ER

*En vigueur non étendu*

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

*En vigueur non étendu*

Grille des salaires minimaux

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

**ARTICLE 3**

*En vigueur non étendu*

Date d'application

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.

**ARTICLE 4**

*En vigueur non étendu*

Publicité

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.

**ARTICLE 5**

*En vigueur non étendu*

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.

*17 Février 2012 27 octobre 2006.*

**ENTRE :**

**LA FÉDÉRATION DES MAGASINS DE BRICOLAGE,**

*D'une part, et*

*La fédération des services CFDT ;*

*Le syndicat CSFV-CFTC,*

*D'autre part,*

BO conv. coll. 19 janvier 2008

# ACCORD DU 9 NOVEMBRE 2007 RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

## ARTICLE 1ER

*En vigueur non étendu*

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

*En vigueur non étendu*

Grille des salaires minimaux

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
II	C	140	1 315
	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
V	K	320	2 230	27 875
	L	400	2 330	29 125
	M	500	2 600	32 500
	N	600	2 800	35 000



**ARTICLE 3**

*En vigueur non étendu*

Date d'application

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 non étendu*

Publicité

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*

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.

*17 Février 2012 9 novembre 2007.*

**ENTRE :**

**LA FÉDÉRATION DES MAGASINS DE BRICOLAGE (SEMB),**

*D'une part, et*

*La fédération des services CFDT ;*

*La CSFV-CFTC,*

*D'autre part,*

BO conv. coll. 07 février 2009

# ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2008 RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2009

## ARTICLE 1ER

*En vigueur non étendu*

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

*En vigueur non étendu*

Grille des salaires minimaux

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
	C	140	1 355
2	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.	RÉUNERATION 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*

Date d'application

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*

Publicité

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*

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.

*17 Février 2012 21 novembre 2008.*

**ENTRE :**

**LA FÉDÉRATION DES MAGASINS DE BRICOLAGE (FMB),**

*D'une part, et*

*La CSFV-CFTC,*

*D'autre part,*

BO conv. coll. 09 mai 2009

# ACCORD DU 18 MARS 2009 RELATIF AUX SALAIRES AU 1ER MARS 2009

## ARTICLE 1ER

*En vigueur non étendu*

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

*En vigueur non étendu*

Grille des salaires minimaux

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
II	C	140	1 355
	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 non étendu*

Date d'application

Le présent accord s'applique le 1er mars 2009.

**ARTICLE 4**

*En vigueur non étendu*

Publicité

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*

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.

*17 Fevrier 2012 8 mars 2009.*

ENTRE :

**LA FÉDÉRATION DES MAGASINS DE BRICOLAGE (FMB),**

*D'une part, et*

*La CSFV-CFTC,*

*D'autre part,*

BO conv. coll. 21 août 2010

# ACCORD DU 18 MARS 2010 RELATIF À LA PARTICIPATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET À L'INDEMNISATION DES FRAIS DE DÉPLACEMENT

*En vigueur non étendu*

## PRÉAMBULE

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, il a été convenu ce qui suit.

## ARTICLE 1<sup>ER</sup>

*En vigueur non étendu*

Commission paritaire nationale de branche

### 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 collèges :

- 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. Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés peuvent, dans ce cas, se réunir sur une journée non divisible afin de préparer les négociations des réunions de la commission paritaire nationale de branche.

Les réunions préparatoires organisées sur une journée entière sont fixées au maximum à 4 réunions par année civile.

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 6 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.

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 la feuille d'émergence 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, 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 15 jours avant les réunions de négociations.

## ARTICLE 2

*En vigueur non étendu*

Autres commissions paritaires nationales de branche

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 de ces réunions.

## ARTICLE 3

*En vigueur non étendu*

Prévenance de l'employeur et maintien de salaire

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 4 réunions préparatoires par an) : sur la base du temps de réunion indiqué sur la convocation du syndicat, dans la limite de 6 heures, hors l'heure de déjeuner ;
- pour les réunions préparatoires d'une demi-journée : sur la base de 3 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 indemnisé 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 non étendu*

Prise en charge des frais

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 4 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 22 fois le minimum garanti en vigueur (petit déjeuner compris) ;
- f) Frais de transport : ils sont indemnisés selon les barèmes et règles suivantes :

- train : tarif SNCF, 2<sup>e</sup> 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.

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 non étendu*

Effets. - Application

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 non étendu*

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**ARTICLE 7**

*En vigueur non étendu*

Publicité

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 non étendu*

Extension

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.

*17 Février 2012 18 mars 2010.*

**ORGANISATION PATRONALE :**

**FMB.**

**Syndicats de salariés :**

*FNECS CFE-CGC ;*

*CSFV CFTC ;*

*FS CFDT.*



BO conv. coll. 19 février 2011

# ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2010 RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1 ER MARS 2011 NOR : ASET1150087M IDCC : 1606 Entre :

*En vigueur étendu*

*Étendu par arrêté du 22 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606) (JO 1 avril).*

La FMB, D'une part, et La CSFV CFTC, D'autre part il a été convenu ce qui suit :

**ARTICLE 1 ER OBJET**

*En vigueur étendu*

*Étendu par arrêté du 22 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606) (JO 1 avril).*

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 GRILLE DES SALAIRES MINIMAUX**

*En vigueur étendu*

*Étendu par arrêté du 22 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606) (JO 1 avril).*

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
III	F	190	1 428
	G	200	1 484

**Agents de maîtrise**

			( euros.)
NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute garantie

( euros.)			
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 OBJECTIF D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

*En vigueur étendu*

*Étendu par arrêté du 22 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606) (JO 1 avril).*

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 DATE D'APPLICATION**

*En vigueur étendu*

*Étendu par arrêté du 22 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606) (JO 1 avril).*

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 1<sup>er</sup> mars 2011.

**ARTICLE 5 PUBLICITÉ**

*En vigueur étendu*

*Étendu par arrêté du 22 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606) (JO 1 avril).*

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 EXTENSION**

*En vigueur étendu*

*Étendu par arrêté du 22 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606) (JO 1 avril).*

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.

FAIT À PARIS, LE 7 DÉCEMBRE 2010.

(SUIVENT LES SIGNATURES.)