

Brochure n° 3311

**Conventions collectives interrégionales**

**COMMERCE DE QUINCAILLERIE,  
FOURNITURES INDUSTRIELLES,  
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**  
IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**  
IDCC : 731. – **Cadres**

---

**ACCORD DU 27 JUIN 2006**

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE  
DANS LA BRANCHE DE LA QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES,  
FERS, MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON

NOR : *ASET0650967M*

---

Entre :

La confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles,  
bâtiment, habitat (CFQ) ;

L'union régionale des syndicats de la quincaillerie Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services  
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003 et du dispositif législatif introduit par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires du présent accord entendent donner une nouvelle impulsion aux dispositifs de la formation afin de répondre aux besoins des salariés et des entreprises de la branche de la quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipement de la maison.

Elles souhaitent ainsi créer les conditions d'une nouvelle mobilisation permettant aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis économiques et sociaux de l'avenir.

Cette politique doit permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel en élargissant, complétant et renouvelant sa qualification, ses connaissances et ses aptitudes professionnelles.

Elle doit également permettre à chaque entreprise de maintenir et d'améliorer sa compétitivité par une qualité optimale du service rendu à la clientèle et de s'adapter aux mutations économiques, technologiques et organisationnelles de son environnement.

Conscientes 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, les parties signataires ont établi les priorités ci-dessous en matière de formation professionnelles tout au long de la vie dans la branche.

Les parties signataires rappellent également que, par accord du 24 janvier 1995, elles avaient choisi comme OPCA de la branche le FORCO.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

#### *a) Champ d'application géographique*

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire national français, y compris les DOM.

#### *b) Champ d'application professionnel et catégoriel*

Le présent accord vise les activités correspondant au champ d'application professionnel et catégoriel des conventions collectives interrégionales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, « Employés, personnel de maîtrise, cadres », à savoir les :

- commerces de gros ;
- commerces de détail ;
- intermédiaires du commerce ;
- centrales d'achats non alimentaires,

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

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

- outillage à main, électroportatif, mécanique ;
- fournitures et équipements pour l'industrie, le bâtiment et la marine ;
- boulonnerie, visserie, assemblage ;
- tubes, fers, métaux ;
- plomberie, sanitaire ;
- électricité, domotique ;
- combustibles en vrac ou en conditionné ;

- quincaillerie d'ameublement ;
- bricolage et équipement de l'habitat ;
- décoration interne et externe, entretien et protection du bâtiment et de l'habitat ;
- ménage, vaisselle, cadeaux, arts de la table ;
- jardinage, plein air, motoculture ;
- petit et gros électroménager, chauffage toutes énergies.

Le présent accord concerne également les organisations professionnelles nationales et régionales existant dans le champ d'application professionnel défini ci-dessus.

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

Le présent accord ne concerne pas non plus les entreprises ayant une activité exclusive de vente au grand public et une surface de vente égale ou supérieure à 400 mètres carrés qui remplissent le double critère suivant :

- vente, en libre service assisté, d'articles de bricolage ;
- existence des 6 rayons minimum suivants : bois et découpe, outillage, quincaillerie, électricité, peinture, décoration.

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

Gros :

51.1 C. Intermédiaires du commerce en combustibles, métaux, minéraux et produits chimiques (partiel), activité « métaux et produits sidérurgiques ».

51.1 J. Intermédiaires du commerce en meubles, articles de ménage et quincaillerie (partiel), activité « articles de ménage et quincaillerie ».

51.1 U. Centrales d'achats non alimentaires (partiel), ayant rapport avec la quincaillerie.

51.4 J. Commerce de gros de produits pour l'entretien et l'aménagement de l'habitat (partiel), activité « aménagement-habitat », ex. domotique.

51.4 S. Autres commerces de gros de biens de consommation (partiel) activité « appareils ménagers non électriques ».

51.5 C. Commerce de gros de minerais et métaux (partiel), activité « métaux et produits sidérurgiques ».

51.5 H. Commerce de gros de quincaillerie (totalité).

51.5 J. Commerce de gros de fournitures pour plomberie et chauffage (partiel), activité « fournitures de quincaillerie pour plomberie et chauffage ».

51.8 M. Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers (partiel), activité « machines et équipements utilisés dans l'industrie et soudage ».

51.8 N. Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services (partiel), activité « équipements pour la marine ».

Détail :

52.4 J. Commerce de détail d'équipement du foyer (partiel), activité « ustensiles ménagers, de coutellerie, de vaisselle, de verrerie, de porcelaine et poteries », « appareils et articles de ménage ou d'économie domestique divers ».

52.4 N. Commerce de détail de quincaillerie (totalité).

52.4 P. Commerce de détail de bricolage (partiel), activités autres que celles mentionnées au 5<sup>e</sup> paragraphe du présent article.

71.4 B. Location d'autres biens personnels et domestiques (partiel), activité « matériels de bricolage, tondeuses à gazon et outils à main ».

## Article 2

### *Priorités et objectifs*

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

#### 2.1. Publics prioritaires

Les parties signataires décident que les jeunes, les seniors, les femmes, les salariés des PME-TPE et les salariés handicapés constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent accord.

#### 2.2. Objectifs

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'évolution des salariés ;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes ;
- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance ;
- mettre en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE ;
- développer l'attractivité de la branche par des mesures spécifiques et une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation.

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser, notamment, toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine de la vente et des services qui y sont rattachés (accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, services après-vente...);
- renforcer les formations en gestion, informatique et marchandisage ;
- former les tuteurs ;
- développer la qualité des relations humaines ;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;
- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle.

### **Article 3**

#### *Contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation par alternance qui associe des périodes de formation : action d'évaluation et d'accompagnement, d'enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en rapport avec la qualification visée.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

#### 3.1. Objet

Il a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnel (CQP) ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives.

#### 3.2. Bénéficiaires concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à celles souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

#### 3.3. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme, un titre à

finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle ou toute qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée (CDD) ou l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

### 3.4. Durée de la formation

Dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, la durée minimale des actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Dès lors que le référentiel de la formation l'exige, cette durée peut être portée au-delà de 25 %, dans la limite de 50 %, notamment pour les actions visant un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle ou toute qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives, sous réserve des financements disponibles à l'OPCA-FORCO.

### 3.5. Rémunération

Les salariés perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge, de leur niveau de formation et de la durée du contrat ou de l'action.

#### Salaire minimum

ÂGE DU SALARIÉ	CONTRAT DE 12 MOIS MAXIMUM et 1 <sup>re</sup> année des contrats supérieurs à 12 mois	2 <sup>e</sup> ANNÉE DES CONTRATS supérieurs à 12 mois
Moins de 21 ans	65 % du SMIC	75 % du SMIC
De 21 à 25 ans	80 % du SMIC	90 % du SMIC
26 ans et plus	SMIC ou 85 % du minimum conventionnel si supérieur	

### 3.6. A l'issue du contrat de professionnalisation

Les entreprises s'engagent à favoriser l'embauche en CDI des personnes terminant un contrat de professionnalisation, sous réserve de leur réussite aux épreuves de validation de la formation. La CPNEFP est chargée de suivre l'issue des contrats et de définir les formes que peuvent prendre les accompagnements pour favoriser les embauches.

## Article 4

### *Période de professionnalisation*

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de leur permettre d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives.

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés sans qualification professionnelle reconnue ;
- aux salariés ayant une qualification inférieure au niveau IV de l'éducation nationale (baccalauréat) ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie, souhaitant 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 hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail, notamment les salariés handicapés.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF prévue à l'art. L. 933-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Dans les 3 cas suivants, les actions de formation des périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail :

- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés de 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- les salariés handicapés.

## Article 5

### *Tutorat*

Les parties signataires considèrent que le tutorat, qui constitue l'un des éléments importants de la transmission des compétences, est nécessaire pour assurer la qualité, l'efficacité et la réussite des actions de formation conduites dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation. A ce titre, elles décident de rendre obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

## 5.1. Mission

Le tuteur a pour mission :

- d’accueillir, d’aider, d’informer et de guider le salarié sous contrat ou en période de professionnalisation pendant la durée de l’action ou de la période de professionnalisation ;
- d’organiser avec les salariés concernés l’activité de ces personnes dans l’entreprise et contribuer à l’acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d’assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des salariés à l’extérieur de l’entreprise.

L’employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Il prend les mesures d’organisation et d’aménagement de sa charge de travail, sans qu’il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, notamment pour les salariés dont la rémunération comporte des éléments variables.

La CPNEFP de la branche établira un référentiel de formation tutorale adapté au secteur.

## 5.2. Choix et formation du tuteur

Le tuteur devra avoir la capacité pédagogique suffisante.

La personne choisie par l’employeur pour être tuteur doit être volontaire et justifier d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé.

La formation du tuteur est souhaitable dans les entreprises ayant un effectif de 10 salariés maximum ou les établissements employant jusqu’à 6 salariés. La formation du tuteur est obligatoire au-delà de ces seuils.

## 5.3. Conditions d’exercice du tutorat

L’employeur peut assurer lui-même le tutorat s’il remplit les conditions de qualification et d’expérience.

Le tuteur, employeur ou salarié, ne peut exercer simultanément ses fonctions à l’égard de plus de 2 salariés en contrat de professionnalisation ou d’apprentissage ou de période de professionnalisation.

## Article 6

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

#### 6.1. Définition

Tout salarié titulaire d’un contrat de travail à durée indéterminée disposant d’une ancienneté d’au moins 1 an dans l’entreprise qui l’emploie bénéficie, conformément à l’article L. 933-1 du code du travail, chaque année d’un droit individuel à la formation (DIF) d’une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le DIF est acquis *pro rata temporis* du temps de travail effectif, lequel inclut les heures complémentaires.

Pour les salariés à temps partiel qui travaillent au moins de 60 % de la durée légale, le DIF est acquis à temps plein.



Pour tout salarié à temps partiel justifiant d'une présence continue pendant l'année de référence, le DIF est acquis pour une durée minimale de 7 heures.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF *pro rata temporis*, après 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Le cumul des droits est ouvert sur une période de 6 ans pour les salariés à temps complet. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonnée à 120 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

## 6.2. Mise en œuvre

Chaque salarié est informé annuellement par écrit de ses droits au titre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec l'employeur. 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 priorités définies par la branche. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse de l'employeur valant acceptation.

Le DIF s'exerce, par principe, en dehors du temps de travail. Il peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

## 6.3. Nature des actions de formation

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

- actions de promotion ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives ;
- actions prioritaires d'amélioration des compétences dans les domaines suivants :
  - langues ;
  - informatique et systèmes d'information ;
  - formations au secourisme hors formations obligatoires ;
- stages de sécurité routière.

Les actions prioritaires pourront être financées sur les fonds mutualisés de la branche au titre de la professionnalisation, du tutorat et des actions prioritaires du DIF, dans la limite de 15 % des fonds collectés.

#### 6.4. Désaccord sur le choix de l'action de formation

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF) dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base légale forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

#### **Article 7**

##### *Rôle et mission de l'encadrement*

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés, ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en :

- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

#### **Article 8**

##### *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, selon 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.

A cet effet, les entreprises devront :

- former l'encadrement à la conduite d'entretien et prendre en charge la formation des personnes assurant la mise en œuvre 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, en dehors de toute présence de tiers ;
- formaliser les conclusions de l'entretien professionnel et les engagements éventuels de l'entreprise, en laissant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations ;
- informer les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur les conditions d'organisation de ces entretiens.

## **Article 9**

### *Validation des acquis de l'expérience*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et figurant dans la classification.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de la validation. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

## **Article 10**

### *Passeport formation*

Les parties signataires rappellent que chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

La CPNEFP proposera un modèle de passeport formation.

## **Article 11**

### *Egalité entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires se déclarent déterminées à favoriser un accès égal à la formation professionnelle continue des salariés, quel que soit leur sexe.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (quel que soit le dispositif mis en œuvre) une répartition numérique, par sexe et par filière (commercial, logistique, administratif), proche de celle des effectifs de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés la présente clause s'appréciera sur une période de 5 ans.

## **Article 12**

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

#### 12.1. Mission

L'observatoire a pour mission la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires.

Les signataires décident de confier ces missions à l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce, financé par l'OPCA désigné par la branche.

## 12.2. Comité de pilotage de la branche

La CPNEFP assurera le rôle de comité de pilotage paritaire de la branche.

Elle sera, en conséquence, chargée d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire et d'examiner les résultats de ces travaux, qui devront donner les informations, quantitatives et qualitatives, permettant, notamment, de définir les orientations que la branche aura à prendre, de préconiser les priorités de la formation et les actions nécessaires, de définir les publics, etc.

## **Article 13**

### *Dispositions finales*

#### 13.1. Portée de l'accord

Tout accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

#### 13.2. Conditions de validité

A l'issue de la période de signature du présent accord, fixée du 27 juin 2006 au 6 juillet 2006, la validité de ses clauses est subordonnée à l'absence d'opposition majoritaire des organisations syndicales pendant un délai maximal de 15 jours à compter de la date de la notification la plus tardive par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### 13.3. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### 13.4. Formalités

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, ainsi que du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon, dans les conditions prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

#### 13.5. Date d'application

Dès lors qu'il est applicable, le présent accord prend effet à partir du jour suivant la fin du délai d'opposition.

Fait à Lyon, le 27 juin 2006.

(Suivent les signatures.)