

**Avenant n° 3 à la convention collective nationale  
des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et  
équipement de la maison  
du 24 novembre 2021 (IDCC 3243)**

**PRÉAMBULE :**

Les parties signataires du présent avenant tiennent à rappeler que le contrat de travail à durée indéterminée constitue la norme dans la relation de travail.

Toutefois, dans certains cas limitativement énumérés par la loi, les employeurs peuvent avoir recours à des contrats de travail dits « précaires », contrats de mission ou contrats à durée déterminée, sans que ces derniers ne puissent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Afin d'apporter une certaine souplesse aux entreprises et leur permettre de faire face à certaines situations pas toujours prévisibles, le Code du travail permet, via la signature d'un accord de branche étendu, d'adapter certaines règles dont celles relatives à la période à respecter entre deux contrats de travail à durée déterminée ou de mission conclus sur le même poste, dite « délai de carence ».

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la Branche ont souhaité utiliser cette faculté pour adapter les règles encadrant les contrats à durée déterminée ou de mission aux spécificités de la Branche s'agissant des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable et élaborer ainsi une norme au plus près du besoin des entreprises.

Le respect du délai de carence peut en effet, constituer un frein à l'emploi, au développement des compétences et générer des difficultés organisationnelles pour les entreprises. L'aménagement des règles relatives à la succession des contrats à durée déterminée et de mission est de nature à favoriser la continuité des périodes d'emploi dans la Branche. Elle permet également de favoriser l'intégration plus durable des salariés ou demandeurs d'emplois concernés ou leur permettre de ne pas être privés d'opportunité d'emploi, ou encore de développer, parfaire et valoriser leurs acquis professionnels dans une Branche de métiers essentiellement techniques qui recrute.

Étant rappelé que la suppression du délai de carence dans les cas autorisés, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et que le présent avenant ne porte que sur l'aménagement des règles de succession relatives au contrat à durée déterminée ou de mission sans modifier les durées maximales et le nombre de renouvellement prévus par le Code du travail pour ces contrats.

Ainsi, le présent avenant, conclu en application des articles L.1244-4 et L.1251-37 du Code du travail, prévoit les cas dans lesquels le délai de carence, prévu aux articles L.1244-3 et L.1251-36 du même Code, n'est pas applicable.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, il est précisé que cet avenant, compte tenu de la structure de la Branche, composée dans son immense majorité d'entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, s'applique de manière identique, à toutes les entreprises de la Branche quel que soit leur effectif, sans qu'il soit besoin de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

## **ARTICLE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

Le présent avenant a pour objet de réviser la Convention Collective Nationale des Commerces de Quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

Il s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de ladite convention collective.

## **ARTICLE 2 – DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES**

Après l'article 24 de la convention collective, il est ajouté un article 24-1 ainsi rédigé :

### **« ARTICLE 24-1 – SUCCESSION DE CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE OU DE MISSION SUR UN MÊME POSTE »**

En application des articles L.1244-3 et L.1251-36 du Code du travail, à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence.

Ce délai de carence est calculé dans les conditions prévues par la loi.

Les parties ont convenu, en application des articles L.1244-4 et L.1251-37 du Code du travail, que le délai de carence n'est pas applicable lorsque l'un des deux contrats successifs – ou les deux – est conclu pour l'un des cas suivants :

- Pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, ou pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° des articles L.1242-2 et L. 1251-6 du Code du travail ;
- Pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- Pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- Pour l'un des cas prévus à l'article L.1242-3 ou à l'article L.1251-7 du Code du travail ;
- Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage.

En outre, le délai de carence n'est pas applicable dans les cas suivants :

- Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
- Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

Il est rappelé que la suppression du délai de carence dans les cas précités ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il est également rappelé que, lorsqu'à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, il a pu être recouru à un nouveau contrat à durée déterminée ou à un contrat de travail temporaire dans les conditions du présent article, l'indemnité de fin de contrat afférente au premier contrat reste néanmoins due, sous réserve des cas exceptions prévues par la loi. Elle doit, le cas échéant, être versée dès l'issue de ce premier contrat. L'indemnité est calculée dans les conditions prévues par la loi.

Par ailleurs, les parties conviennent que, lorsque le délai de carence a été supprimé dans les conditions du présent article et en dehors des hypothèses visées par les articles L.1244-4-1 et L.1251-37-1 du Code du travail, l'indemnité de fin de contrat afférente au second contrat, lorsqu'elle est due, est portée à 13 % de la rémunération totale brute versée au salarié au cours de ce second contrat, sous réserve que les deux contrats successifs aient été conclus avec le même salarié ».

### **ARTICLE 3 – DISPOSITIONS FINALES**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, il sera déposé en deux exemplaires auprès des services du Ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant au Ministre du travail.

Il entrera en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Fait à Lyon, le 24 avril 2025, en autant d'originaux que de parties et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension.

#### **DÉLÉGATION PATRONALE**

Fédération Française de la **Quincaillerie**,  
des fournitures pour l'industrie, le bâtiment  
et l'habitat

#### **DÉLÉGATIONS DES SALARIÉS**

Fédération **CFTC** Commerces, Services  
et Forces de Vente

Fédération des Employés et Cadres **FEC FO**

Fédération Commerce et Services **UNSA**