

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU COMMERCE DE DETAIL ET DE GROS A PREDOMINANCE ALIMENTAIRE**

Projet d'Avenant n°47 du 16 juillet 2013 relatif au Contrat de génération

Préambule

Le dispositif du contrat de génération, prévu par l'Accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et par la loi du 1^{er} mars 2013, fait suite à la volonté, exprimée lors de la Conférence sociale de juillet 2012, de prolonger les dispositions antérieures visant à améliorer le taux d'emploi des seniors, en leur substituant un dispositif conciliant des mesures destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes et l'emploi des salariés de 50 ans et plus, et favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre les générations au sein des entreprises.

En effet, dans un contexte de crise économique importante depuis 2008, de chômage des jeunes restant en France à des niveaux élevés, et de vieillissement de la population (lié à l'arrivée en retraite des générations dites du « baby boom » ainsi qu'à l'accroissement de l'espérance de vie), le monde du travail est confronté à une nouvelle problématique : intégrer dans l'emploi durable de nouvelles générations, y compris lorsqu'elles n'ont pas acquis de qualification professionnelle leur permettant aisément cette intégration, sans pour autant en exclure les salariés avant l'âge de la retraite, ni se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés. La France ne connaît en effet pas encore un taux d'emploi satisfaisant des salariés seniors ; celui-ci s'accroît, mais après plusieurs décennies au cours desquelles il était communément admis que le retrait anticipé du marché du travail représentait une disposition à la fois favorable à l'emploi des jeunes et socialement positive, le renversement des perceptions et la traduction de ce renversement dans les pratiques ne peuvent s'opérer de manière instantanée.

Tout en réaffirmant leur attachement au principe de non-discrimination, en particulier liée à l'âge, tant en matière d'embauche que dans le déroulement de la relation de travail (carrière professionnelle,...), les partenaires sociaux signataires conviennent par conséquent de la nécessité d'accompagner cette mutation et de contribuer à la création d'un environnement globalement plus favorable à l'insertion durable des jeunes ainsi qu'à l'embauche et au maintien dans l'emploi des seniors que celui qui a prévalu jusqu'ici.

I. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 - Champ d'application

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 (en particulier, des articles L. 2241-4, L. 5121-11 et R. 5121-28 du Code du travail), et de l'Accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012.

Il a pour objet de constituer, conformément à la loi, un accord d'accès direct au sein des entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés n'appartenant pas à un groupe de sociétés dont l'effectif serait supérieur à ce nombre, ainsi que les entreprises de moins de 50 salariés appartenant à un groupe d'un effectif compris entre 50 et 300 salariés, non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ni par un plan unilatéral. L'accès direct ne dispense cependant pas l'entreprise d'élaborer un diagnostic qui lui soit propre et de mettre en œuvre les mesures prévues par le présent accord.

Outre les dispositions s'imposant à ces entreprises, le présent accord comporte également des mesures concernant la branche dans son ensemble, et qui constituent la manifestation, de la part des partenaires sociaux signataires, de la volonté de contribuer autant que possible et pour toutes les catégories professionnelles à un environnement favorable à l'insertion des jeunes sur le marché du travail, à l'emploi des seniors, à la coopération intergénérationnelle et à l'égalité et à la mixité des emplois.

Article 1.2 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il ne peut être tacitement reconduit : toute éventuelle prolongation de ses dispositions au-delà de cette date nécessitera en conséquence la conclusion d'un nouvel accord en ce sens. Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension et s'appliquera jusqu'au 3^{ème} anniversaire de celle-ci.

II. DIAGNOSTIC

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du Code du travail, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la branche du commerce et de la distribution à prédominance alimentaire. Ce diagnostic, qui a servi de base à la rédaction du présent accord, y est annexé.

III. TRANCHES D'ÂGE

Compte tenu du diagnostic annexé au présent accord :

- En matière d'emploi des jeunes, l'action de la branche doit prioritairement cibler le recrutement en CDI des jeunes âgés de moins de 26 ans.
- S'agissant des salariés « seniors », la priorité de la branche est le recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus, ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés de 57 ans et plus.

IV. ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

Article 4.1 - Objectif chiffré de recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

En 2011, les salariés âgés de moins de 26 ans représentaient 20.2 % des effectifs des entreprises de la branche.

L'embauche en CDI de jeunes de moins de 26 ans est estimée pour 2012 à 10 150 personnes.

Dans un contexte dans lequel la situation économique s'est fortement dégradée et où le taux d'épargne des ménages reste à un niveau extrêmement élevé, avec de surcroît une concurrence forte de modes de commercialisation moins utilisateurs de main d'œuvre et présentant des facilités plus importantes d'accès à l'acte d'achat, il ne peut être projeté d'augmentation des effectifs de la branche, leur maintien sur les années 2014 à 2016 paraissant lui-même difficilement atteignable.

Pour autant, les partenaires sociaux, soulignant l'importance tant pour l'avenir des entreprises elles-mêmes que du rôle d'insertion sociale du secteur du commerce, souhaitent que les entreprises de la branche puissent continuer à insérer professionnellement un nombre important de jeunes, et notamment des premiers niveaux de qualification.

Dans ce cadre, ils se fixent pour objectif 30 000 embauches définitives de salariés de moins de 26 ans par les entreprises de la branche sur la durée du présent accord.

Les embauches définitives s'entendent des recrutements en contrat à durée indéterminée et des éventuelles transformations de CDD en CDI.

Article 4.2 - Promotion des métiers auprès des élèves des collèges et lycées

La découverte des métiers et des emplois pendant la phase scolaire, en particulier au collège, permet, en présentant aux jeunes des perspectives d'insertion et de parcours professionnels, de rendre ces perspectives plus concrètes. Elles doivent en conséquence être encouragées. Les entreprises de la branche s'efforceront de nouer

des relations avec des établissements d'enseignement secondaire afin d'accueillir des élèves en session de découverte des métiers

Article 4.3 – Stages en entreprises – accueil des stagiaires

Les stages en entreprises représentent une opportunité de découverte du monde professionnel pour les jeunes sous statut scolaire. Il est donc utile qu'ils puissent être organisés dès l'enseignement secondaire. Or, la conjonction du passage à un cursus en trois ans au lieu de quatre pour l'accès au baccalauréat professionnel et la réduction constante des redoublements au long de la scolarité, confrontent les entreprises de la branche à la problématique nouvelle d'intégrer des élèves stagiaires mineurs. Ceci entraîne des difficultés pour les lycées professionnels à disposer d'une offre de stages suffisante par rapport à leurs besoins.

Les parties signataires chargent en conséquence la C.P.N.E.F.P d'examiner cette situation afin d'analyser les obstacles à l'accueil de ces stagiaires mineurs et de mettre en œuvre, en collaboration avec l'Education nationale, les moyens de nature à favoriser leur intégration au sein des entreprises de la branche.

Elle devra également recenser les bonnes pratiques mises en œuvre au sein d'autres branches professionnelles qui auraient été confrontées à cette problématique.

La C.P.N.E.F.P œuvrera de même pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3^{ème} en stage d'observation.

Les entreprises veilleront à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. À cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Article 4.4 - Recours à la POE collective

La préparation opérationnelle à l'emploi, dans son volet collectif, permet en particulier à des jeunes sans qualification, ou ayant acquis une qualification ne leur ayant pas permis une insertion durable sur le marché du travail, de découvrir un métier, avant notamment d'entamer un parcours qualifiant (apprentissage, contrat de professionnalisation). En ce sens, elle constitue un moyen de réduire significativement le taux de ruptures au cours des premiers mois de formation en alternance et contribue à une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de formation.

L'expérimentation de POE collective « métiers de bouche » menée en Ile de France en 2012 a ainsi montré des résultats particulièrement convaincants.

Les partenaires sociaux souhaitent la pérennisation de ce dispositif à l'occasion de la réforme programmée de la formation professionnelle et s'engagent à en promouvoir l'utilisation et l'inscription dans les dispositifs permanents du FPSPP sur la base de son évaluation régulière.

Article 4.5 - Favoriser la connaissance des carrières proposées par la branche y compris aux jeunes sortis du système scolaire sans qualification

Le secteur se caractérise depuis son origine par une plus grande importance accordée aux compétences mises en œuvre dans l'emploi qu'à une formation initiale particulière. Cette caractéristique permet à de nombreux jeunes n'ayant pas acquis de qualification professionnelle dans le cadre de leur formation initiale, non seulement d'accéder à l'emploi, mais également à des perspectives de promotion professionnelle et de carrière.

Les partenaires sociaux ont sollicité l'Observatoire prospectif du Commerce afin que celui-ci réalise une étude relative aux trajectoires professionnelles et à la promotion sociale au sein de la branche.

Afin d'éclairer les jeunes sur les possibilités d'insertion et d'évolution professionnelles qui caractérisent les métiers du commerce et de la distribution, une large diffusion en sera faite auprès des acteurs de l'orientation et de l'insertion.

Les résultats de l'étude faisant apparaître des expériences de salariés de la branche seront mis à disposition sur le site internet de l'Observatoire ainsi que sur celui des organisations syndicales signataires. Une synthèse en sera adressée notamment aux centres d'information et d'orientation (CIO).

Article 4.6 - Coopération de la profession avec les missions locales

La branche s'engage à appuyer et à soutenir par tous moyens à sa disposition une expérimentation de la Mission locale pour l'emploi de Paris, consistant à structurer la coopération entre le service public de l'emploi et les entreprises à travers une « maison de la distribution », espace dédié à l'emploi au sein du commerce et de la distribution.

Les enseignements de cette expérimentation, si elle peut être menée à bien, seront présentés en commission de suivi de présent accord.

Article 4.7 - Mise en place d'un guide d'accueil dans l'emploi au sein de la branche

Indépendamment des initiatives mises en œuvre par les entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes en leur sein, un guide d'accueil relatif à l'emploi au sein de la branche sera élaboré par la C.P.N.E.F.P. Une fois créé, il sera accessible par internet pour une impression au sein de l'entreprise.

Ce guide :

- présentera notamment les emplois de la branche et les certificats de qualification professionnelle existants au sein de la convention collective,
- informera les jeunes des garanties de protection sociale dont ils bénéficient (régime de prévoyance) et des aides existantes en matière de logement,
- et indiquera aux jeunes salariés qu'ils sont couverts par les dispositions de la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire,

mentionnera les références de ce texte ainsi que le lien pour y accéder sur le site legifrance.gouv.fr.

- Les entreprises de 50 à 300 salariés mettant en œuvre le présent accord devront soit distribuer ce guide à tous les jeunes embauchés, soit leur communiquer les modalités pour y accéder.

Article 4.8 – Maintenir l’alternance comme voie privilégiée d’accès au monde professionnel – perspectives de développement de l’alternance

Les entreprises de la branche forment chaque année de nombreux jeunes au moyen de contrats de professionnalisation, en particulier dans le cadre de certificats de qualification professionnelle élaborés et délivrés par les partenaires sociaux de la branche.

Le nombre de contrats de professionnalisation a, en 2011, de nouveau dépassé 10 000, après une diminution en 2009 et 2010. Le nombre de contrats d'apprentissage est, en revanche, resté plus faible (1.1 % des contrats conclus au sein de la branche). Il doit être développé, en particulier en direction des métiers de bouche, mais également en faveur de formations permettant l'obtention d'un baccalauréat professionnel ou d'un B.T.S.

La volonté exprimée par les parties d'accroître le volume d'alternants au sein des effectifs de la branche implique le maintien ou le renforcement d'un dispositif de péréquation, tel qu'assuré par le FPSPP, permettant aux secteurs insérant un nombre important de jeunes sans qualification, ou avec une qualification ne leur ayant pas permis une insertion sur le marché du travail, de disposer des moyens correspondants.

Les partenaires sociaux signataires, attachés à l'alternance comme voie d'accès à l'emploi et à la qualification, demandent par conséquent la préservation et l'intensification des modalités d'abondement au bénéfice des secteurs concernés à l'occasion de la réforme projetée de la formation professionnelle, ils soulignent également qu'il est essentiel que les modalités d'accès à la péréquation n'aillent pas à l'encontre des objectifs d'élévation des qualifications et d'insertion durable dans l'emploi. En particulier, les coûts moyens d'actions éligibles doivent être actualisés régulièrement ; de même, lorsque la formation excède une année, ils doivent être pris en compte en moyenne annuelle.

Les partenaires sociaux rappellent en outre les exigences de la CCN en matière de tutorat et de formation des tuteurs.

Article 4.9 - Désignation d'un salarié référent et parcours d'accueil du jeune dans l'entreprise

Les entreprises de 50 à 300 salariés mettant en œuvre le présent accord devront désigner un référent chargé de faciliter l'accueil des jeunes embauchés et les aider dans leur intégration. Le référent, qui est volontaire, ne se confond pas avec d'autres rôles pouvant exister (tuteur notamment, même si ce peut être le même salarié). Il ne peut être le supérieur hiérarchique du salarié.

Dès son arrivée, le référent doit être présenté au jeune. Il a notamment pour rôle de lui faire une présentation du site, de son poste de travail et de ses collègues, et de répondre à ses questions dans les premiers mois de son arrivée dans l'entreprise.

Compte tenu de son rôle, le référent est choisi, en priorité, parmi les personnes accessibles facilement pour le jeune en termes de poste et de proximité géographique.

Le référent est destinataire des outils utiles à l'accompagnement du jeune dans son entrée dans l'entreprise. Le référent dispose du temps nécessaire pour accueillir le jeune embauché. Le temps qu'il consacre à l'intégration et au suivi du jeune est considéré comme du temps de travail effectif.

Les entreprises étudieront la possibilité d'une valorisation de la fonction de référent.

Afin de s'assurer de la bonne intégration du jeune dans l'entreprise et de régler les éventuelles difficultés auxquelles le jeune serait confronté, un entretien entre le jeune, son supérieur hiérarchique et son référent est organisé un mois après l'arrivée du jeune dans l'entreprise.

Un second entretien du même type est organisé au plus tard après 3 mois de présence dans l'entreprise.

Un document de communication présentant le rôle du référent et les modalités d'accueil et de formations éventuelles des jeunes embauchés dans l'entreprise sera élaboré dans le cadre de la CPNE et mis à disposition des entreprises de 50 à 300 salariés qui devront le porter à la connaissance des salariés désignés comme référents.

V. ENGAGEMENTS EN FAVEUR DU RECRUTEMENT ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Article 5.1 - Objectifs chiffrés de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Le présent accord se fixe pour objectif, notamment compte tenu des mesures qu'il prévoit de favoriser l'embauche de salariés de plus de 50 ans et le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 57 ans. A ce jour, le rapport de branche 2012 (données au 31 décembre 2011) fait apparaître un nombre de salariés de plus de 55 ans de l'ordre de 61 000 personnes environ, soit près de 10 % des effectifs (les salariés de plus de 50 ans représentant au total 145 000 salariés, soit 24 % des effectifs). Dans une phase dans laquelle les partenaires sociaux constatent une diminution des effectifs de la branche, ils souhaitent que la plus grande attention soit portée aux salariés qui pourraient présenter une plus grande vulnérabilité sur le marché du travail.

Les objectifs sont par conséquent les suivants :

- recruter au moins 1 500 salariés âgés de 50 ans et plus en CDI dans la branche au terme du présent accord,
- maintenir à 4 % minimum la part de salariés âgés de 57 ans et plus dans la branche au terme du présent accord.

5.2 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Afin de répondre à l'objectif de maintien dans l'emploi, les parties signataires entendent faire du maintien dans l'emploi des seniors un objectif quantitatif mais aussi qualitatif.

Ainsi, les entreprises qui appliquent le présent accord doivent mettre en place un « entretien Senior ». Cet entretien est un outil central d'information, d'échange et d'orientation dans l'Emploi pour les 57 ans et plus.

Cet entretien spécifique est distinct de l'entretien de deuxième partie de carrière tel que prévu par l'article L. 6321-1 du Code du travail et l'article 3-2.2.1.1.1 de la CCN. Il est systématiquement proposé par l'employeur à partir du 55^{ème} anniversaire du salarié de manière à anticiper et déterminer les besoins spécifiques des seniors en matière de formation, de gestion des carrières, d'accompagnement particulier et de favoriser la gestion de carrières professionnelles plus longues (notamment dues à l'allongement de l'espérance de vie et de la durée de cotisation retraite).

Cet entretien aura lieu à partir de 55 ans si le salarié l'accepte. Si tel n'est pas le cas, il se tiendra au plus tard au cours du premier trimestre de l'année du 57^{ème} anniversaire du salarié.

Cet entretien devra nécessairement comporter un volet lié à l'éventuelle pénibilité rencontrée dans le poste et un volet relatif à la définition de la durée du travail de l'intéressé.

Les entreprises sont également invitées à s'appuyer sur les outils de GPEC institués dans la branche par l'accord du 13 novembre 2008 (avenant 28 à la C.C.N.), et en particulier les mesures qu'il prévoit en matière de bilan de compétences.

5.3 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite au sein des entreprises de 50 à 300 salariés

- ***Informers les salariés des conséquences de la poursuite d'activité au-delà de l'âge légal du départ à la retraite***

A compter de l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite, tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite. Cet âge est fixé en principe à 60 ans pour les assurés sociaux nés avant le 1^{er} juillet 1951 et à 62 ans pour ceux nés à compter du 1^{er} janvier 1955. L'âge légal de départ à la retraite évolue de manière croissante entre ces deux dates.

Le diagnostic fait par les partenaires sociaux sur le taux d'emploi des seniors les conduit à vouloir informer les salariés des conséquences soit de l'arrêt, soit d'une poursuite d'activité au-delà de l'âge auquel ils pourraient faire valoir leurs droits à la retraite en fonction de leur date de naissance.

La C.P.N.E sera chargée d'élaborer un document, à destination des employeurs et des salariés, présentant les mesures existant en la matière (en particulier, dispositifs de surcote et de retraite progressive) et comportant des exemples chiffrés, adaptés aux métiers de la branche, d'impacts de poursuite de l'activité au-delà de l'âge auquel ils pourraient cesser celle-ci.

Enfin, les salariés en passe de liquider leurs droits à la retraite pourront demander à utiliser leur compte personnel de formation / DIF pour suivre une formation spécifique afin de préparer la transition entre vie active et retraite.

- ***Faciliter le maintien dans l'emploi par la réduction individuelle de la durée du travail***

Les salariés âgés d'au moins 58 ans peuvent bénéficier, d'un commun accord avec l'employeur, d'une réduction de leur durée de travail, dans le cadre d'un passage à temps partiel choisi de fin de carrière sur la semaine, ou, le cas échéant, sur le mois ou sur l'année. Tout salarié de plus de 58 ans ayant présenté une telle demande est prioritaire dans l'attribution d'un emploi à temps partiel ressortissant de sa catégorie.

Le compte épargne temps constitue un outil particulièrement adapté pour faciliter la transition entre activité et retraite, dans l'hypothèse d'une utilisation des droits acquis pour le financement soit d'un congé de fin de carrière, soit d'un maintien total ou partiel de la rémunération dans le cadre d'une réduction individuelle de la durée du travail.

Afin d'en permettre plus aisément la mobilisation dans cette optique, ses règles d'utilisation prévues par la CCN sont assouplies :

- D'une part, la règle figurant à l'article 5-17.2, selon laquelle les droits accumulés ne peuvent être utilisés que pour des périodes d'absence de quatre semaines continues, n'est pas opposable au salarié souhaitant utiliser tout ou partie de ses droits afin de maintenir tout ou partie de son salaire antérieur dans le cadre d'un temps partiel choisi de fin de carrière.
- D'autre part, le plafond prévu à l'article 5-17.2 de la CCN, de 10 % de l'effectif simultanément absent au titre de l'utilisation du compte épargne temps, n'est pas opposable au salarié utilisant son compte dans ce cadre.

Si le salarié ayant bénéficié de cette mesure demande, par la suite, à reprendre son activité à temps plein du fait d'une diminution importante des ressources, du ménage (suite, notamment, à son divorce, à la maladie ou au décès de son conjoint ...), il bénéficie d'une priorité dans l'attribution d'un emploi à temps plein ressortissant de sa catégorie.

5.4 - Mesures favorables au recrutement des salariés de plus de 50 ans

Il est rappelé que l'âge ne peut légalement constituer un motif de non-embauche d'un candidat à un emploi.

Au-delà de ce principe, il convient de souligner le bénéfice que l'entreprise peut retirer d'une diversité, y compris en matière d'âge, dans le recrutement de ses collaborateurs, afin de bénéficier de l'apport d'expériences professionnelles et personnelles riches et variées, constituant un réel atout pour sa compétitivité globale.

Par conséquent, les capacités professionnelles des candidats à un poste doivent être appréciées en veillant à éviter tout présupposé lié à l'âge.

Par ailleurs, s'agissant des travailleurs dont les qualifications ne correspondraient pas ou plus aux caractéristiques des postes à pourvoir, le contrat de professionnalisation constitue une voie privilégiée de retour à l'emploi ou de changement professionnel. Afin d'en faciliter la conclusion au bénéfice de salariés seniors, à compter du 1^{er} janvier 2014, le montant de prise en charge du FORCO pour les contrats de professionnalisation à durée indéterminée conclus avec des travailleurs âgés d'au moins 50 ans, sera majoré de 25 % par rapport au taux de prise en charge de droit commun.

Cette mesure fera l'objet de l'information la plus large auprès des entreprises de la branche.

La Commission de suivi de l'accord, sur la base des données qui lui seront transmises par l'Observatoire Prospectif du Commerce, fixera des objectifs de progression du nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de plus de 50 ans.

.5 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Le fait que la proportion du plan consacrée à la formation des salariés seniors puisse être inférieure à leur proportion dans l'effectif ne constitue pas en soi un indice de discrimination. En effet, les salariés les plus expérimentés ont plus rarement besoin que les salariés les plus jeunes d'un complément de qualification pour exercer les missions qui leurs sont confiées.

Toutefois, l'objectif d'augmentation du taux d'emploi des salariés seniors implique de reconnaître que la carrière peut continuer à se construire à tout âge. Il est donc nécessaire de veiller à ce que les évolutions technologiques ou organisationnelles ne dévalorisent pas l'expérience des salariés et ne leur imposent pas des contraintes auxquelles ils ne pourraient faire face. L'investissement formation ne saurait donc être réservé aux collaborateurs de moins de 50 ans.

Les formations suivies par les salariés de plus de 50 ans donneront lieu à un chapitre spécifique du panorama de branche.

D'autre part, afin de faciliter le développement des compétences des salariés âgés de 55 ans et plus, à compter du 1^{er} janvier 2014, le forfait horaire applicable aux périodes de professionnalisation les concernant sera majoré de 25 % par rapport au taux de droit commun.

Cette mesure fera l'objet de l'information la plus large auprès des entreprises de la branche.

La Commission de suivi de l'accord, sur la base des données qui lui seront transmises par l'Observatoire Prospectif du Commerce examinera le nombre et la progression du nombre de périodes de professionnalisation conclues avec des salariés de plus de 50 ans.

VI. AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

Les partenaires sociaux de la branche ont entendu, par la conclusion de l'accord de branche du 25 janvier 2012 relatif à la prévention de la pénibilité dans le cadre de l'article L. 138-28 du Code de la Sécurité sociale, mener une politique volontariste en ce domaine.

Afin de définir et de mettre en œuvre une politique de prévention, un module complémentaire au logiciel Spectra a été créé pour permettre l'édition de fiches d'exposition afin de prendre la mesure des facteurs de pénibilité au sein de la branche.

Les parties conviennent d'engager les développements nécessaires de ce logiciel afin de rendre compte régulièrement

- des facteurs de pénibilité et d'usure identifiés
- du nombre de postes « pénibles » adaptés
- de la diminution de la durée d'exposition à des postes identifiés comme « pénibles ».

Par ailleurs, afin de prendre en compte la situation des salariés ayant été exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité durant au moins 15 ans, les parties conviennent autant que les besoins du service le permettent, d'accorder aux intéressés un accès prioritaire au temps partiel choisi sur la semaine, ou le cas échéant, le mois ou l'année.

Tout salarié remplissant la condition de durée d'exposition et présentant une telle demande sera par conséquent prioritaire dans l'attribution d'emploi à temps partiel ressortissant de sa catégorie.

Pour tout salarié exposé depuis au moins 15 ans à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, âgé d'au moins 60 ans et demandant à réduire sa durée du travail, le passage à temps partiel est de droit. L'intéressé est affecté sur un poste ressortissant de sa catégorie d'emploi lorsque l'organisation du travail ne permet pas le passage à temps partiel sur le poste occupé.

VII. TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Les parties signataires engagent les entreprises à développer le tutorat. La capacité tutorale intègre différents facteurs à la fois personnels et tenant aux caractéristiques de l'expérience ; il n'existe donc pas de lien automatique entre l'âge d'un salarié et le rôle de tuteur, qui peut être exercé à tout âge. Néanmoins, il est également essentiel de promouvoir la transmission des savoirs entre les générations. Les salariés seniors ont souvent acquis une expérience pouvant utilement profiter aux plus jeunes ou moins expérimentés. Entreprises et collègues de travail ne sauraient donc, dans leur propre intérêt, en négliger l'apport. En conséquence, l'entretien de deuxième partie de carrière permettra de proposer aux salariés aux compétences techniques et pédagogiques indispensables, d'exercer un rôle de tuteur, ou de parrainage, de salariés nouvellement embauchés ou nommés dans de nouvelles fonctions, ou le cas échéant d'envisager des missions de formation.

Le rôle de tuteur repose sur le volontariat. Il s'exerce dans les conditions définies à l'article 12-15-1 de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Les parties signataires encouragent par ailleurs les entreprises à développer toute action en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011. Ainsi, elles pourront mettre en place des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise.

Enfin, les parties signataires encouragent les entreprises à organiser la pluralité des âges au sein des équipes de travail.

VIII. PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET MESURES EN FAVEUR DE LA MIXITE

Par la conclusion de l'accord du 12 juin 2008, la branche s'est engagée à prendre des mesures concrètes visant à garantir l'égalité professionnelle et à adopter des mesures permettant la suppression des écarts.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de tout mettre en œuvre pour :

- garantir l'égalité dans l'embauche
- supprimer les éventuels écarts salariaux
- améliorer l'accès à la formation professionnelle et la validation des acquis quel que soit le sexe
- prendre en compte les obligations familiales dans la définition de la durée et de l'organisation du travail
- favoriser les évolutions professionnelles pour tous.

Par ailleurs, afin de favoriser la mixité des emplois, les reportages « clips métiers » réalisés par la profession afin de présenter les métiers aux jeunes, et mis notamment à disposition de l'ensemble des CIO au sein des établissements scolaires, s'attacheront pour ceux particulièrement féminisés ou ceux qui, au contraire, sont occupés en grande partie par des hommes à présenter des cas contraires.

Enfin, les mesures prévues par le présent accord en faveur de l'insertion durable des jeunes ou du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés pourront être mises en œuvre au profit des travailleurs handicapés et ce, quel que soit leur âge, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés,

IX. DIFFUSION DES PRATIQUES D'ENTREPRISES

À l'issue de la première année d'application du présent accord, puis à l'issue de chacune des autres, il sera procédé à l'information de la Commission de suivi des initiatives favorables les plus marquantes prises par les entreprises en vue, le cas échéant, de leur donner la plus large diffusion.

Afin de faciliter cette diffusion, chaque organisation membre de la Commission de suivi s'efforcera d'informer des initiatives et pratiques dont elle aura eu connaissance.

X. AIDES AUX TRES PETITES ENTREPRISES (TPE) ET AUX PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Il est rappelé que les outils développés par la branche sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille.

En outre, les organismes professionnels Emploi-formation sont appelés à développer toute action pertinente s'inscrivant dans cet objet.

Il est rappelé que les outils développés par la branche sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille.

Aussi, il sera demandé au FORCO d'accompagner, à leur demande, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe, et participant régulièrement aux enquêtes de l'Observatoire, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes.

XI. MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DE BRANCHE

Article 11.1- Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré

A partir de 2014, le questionnaire de recueil des données destiné à élaborer le rapport annuel de branche consacrera un volet spécifique à l'emploi des jeunes comportant, notamment :

- le nombre d'embauches de salariés de moins de 26 ans et la ventilation de ces embauches par type de contrat de travail ;
- le nombre de transformations de CDD en CDI de salariés de moins de 26 ans ;
- le nombre de référents désignés dans les entreprises mettant en œuvre le présent accord ;

- le nombre d'entretiens menés par année avec les jeunes embauchés dans les entreprises mettant en œuvre le présent accord ;
- le niveau de classification à l'entrée dans l'entreprise des jeunes embauchés.

Article 11.2- Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré

À compter de 2014 (données 2013), le rapport de branche consacrera un volet à l'emploi des seniors, comportant :

- les effectifs par tranches d'âges 40/45 ans, 45/50 ans, 50/55, 55/60, 60/65, 65/70 ans, plus de 70 ans ;
- la ventilation de ces effectifs selon les types d'établissement, la catégorie professionnelle, le sexe ;
- le nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de plus de 50 ans (contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée de moins de 12 mois et d'au moins douze mois), selon la catégorie, le sexe, le type d'établissement ;
- les données relatives aux périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de 45 à 50 ans, de 50 à 55 ans et de plus de 55 ans ;
- le nombre d'embauches dans les tranches d'âges 45/50 ans, 50/55 ans, plus de 55 ans, avec la ventilation par catégorie, par sexe et type d'établissement ;
- l'âge moyen des départs de salariés de plus de 55 ans.

A partir de 2014, le questionnaire de recueil des données adressé aux entreprises en vue de l'élaboration du rapport de branche recensera :

- le nombre de propositions d'entretien Senior et de demandes à l'initiative des salariés ;
- le nombre et la proportion d'entretiens Senior menés chez les salariés âgés de 57 ans et plus ;
- le nombre de passages à temps partiel choisi des salariés âgés de 58 ans et plus.

Le rapport retracera ensuite l'évolution de ces résultats sur la durée d'application du présent accord et, lorsque les données en étaient déjà disponibles, par rapport aux années antérieures.

Article 11.3- Communication des diagnostics

Afin de mesurer l'effet des mesures et de s'assurer de l'atteinte des objectifs, prévues par le présent accord, les entreprises adhérentes à la FCD, quel que soit leur effectif, sont invitées à transmettre leur diagnostic à l'Observatoire prospectif du commerce.

Article 11.4 - Commission de suivi

Il est constitué une Commission de suivi, destinée à analyser l'application du présent accord et chargée, le cas échéant, d'identifier les obstacles à l'atteinte de ses objectifs.

Au vu des résultats, elle évaluera la pertinence des indicateurs et pourra, si nécessaire, les modifier ou en ajouter.

Composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et d'autant de membres patronaux, la Commission de suivi se réunit au moins une fois par an pendant la durée d'application du présent accord, et informe la Commission paritaire de ses travaux.

XII. DISPOSITIONS FINALES

Article 12.1 - Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application le lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

A compter de cette date, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord tel que visé à l'article 1.1 pourront prétendre à l'aide financière de l'Etat de 4 000 euros telle que prévue aux articles L. 5121-7 et suivants du Code du travail.

Article 12.2 – Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail – Dépôt des accords – 39/43, quai André Citroën – 75902 PARIS cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr

Article 12.3 – Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

A Paris, le 16 juillet 2013

FEDERATION DES ENTREPRISES DU COMMERCE LA DISTRIBUTION
12, rue Euler, 75008 PARIS

FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT
14, rue Scandicci, 93508 PANTIN

FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-
CGC
73, rue de Clichy 75009 PARIS

FÉDÉRATION CFTC "COMMERCE,
SERVICES
ET FORCE DE VENTE"
34, quai de la Loire, 75019 PARIS

FÉDÉRATION DES PERSONNELS DU
COMMERCE, DE LA DISTRIBUTION ET DES
SERVICES CGT
263, rue de Paris, 93514 MONTREUIL
CEDEX

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES
TRAVAILLEURS DE
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET
ALLUMETTES
& DES SECTEURS ANNEXES FO
7, passage Tenaille, 75014 PARIS

ANNEXE

TEXTES DE REFERENCE :

Article L. 5121-6 du Code du Travail

Le contrat de génération a pour objectifs :

- 1° De faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
- 2° De favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- 3° D'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Il est mis en œuvre, en fonction de la taille des entreprises, dans les conditions prévues à la présente section.

Le contrat de génération est applicable aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial mentionnés à l'article L. 5121-9.

Article L. 5121-7 du Code du Travail

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux I à V de l'article L. 5121-17.

Article L. 5121-8 du Code du Travail

Les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues à l'article L. 5121-17 et qu'en outre :

- 1° Elles sont couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe respectant les articles L. 5121-10 et L. 5121-11. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les accords peuvent être conclus dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;

2° A défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues à l'article L. 2232-21, l'employeur a élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12 ;

3° A défaut d'accord collectif ou de plan d'action, elles sont couvertes par un accord de branche étendu conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11.

Article L. 5121-9 du Code du Travail

Les entreprises employant au moins trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, employant au moins trois cents salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins trois cents salariés sont soumis à une pénalité, dans les conditions prévues à l'article L. 5121-14, lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 et lorsque, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12.

Article L. 5221-11 du Code du travail :

« L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche est applicable pour une durée maximale de trois ans. Il comporte :

1° Des engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences. Ces engagements sont associés à des objectifs et, le cas échéant, des indicateurs chiffrés, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. L'accord collectif comporte des objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée ainsi que d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés. Il précise les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, en particulier les moins qualifiés, des salariés âgés et des référents au plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ainsi que les modalités retenues pour la mise en œuvre de la transmission des savoirs et des compétences ;

2° Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements mentionnés au 1° ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation ;

3° Les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés.

L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche comporte des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité.

Il assure, dans le cadre de son objet mentionné à l'article L. 5121-6, la réalisation des objectifs :

a) D'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois ;

b) D'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

L'accord de branche comporte des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

Un décret en Conseil d'Etat précise les autres domaines d'action dans lesquels des engagements peuvent être prévus par l'accord collectif ».

Article R. 5121-26 du Code du Travail

Les effectifs mentionnés aux articles L. 5121-7 à L. 5121-9 sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54.

Pour une entreprise créée au cours de l'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies aux deux premiers alinéas du présent article en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Article D. 5121-27 du Code du Travail

Le diagnostic prévu à l'article L. 5121-10 comporte des éléments relatifs :

1° A la pyramide des âges ;

2° Aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années disponibles ;

3° Aux prévisions de départ à la retraite ;

4° Aux perspectives de recrutement ;

5° Aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche, dites " compétences clés " ;

6° Aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, lorsqu'ils existent. Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Article R. 5121-28 du Code du Travail

« En s'appuyant sur le diagnostic établi, les accords collectifs d'entreprise, de groupe ou de branche et les plans d'action comportent, au titre du 1° de l'article L. 5121-11, les éléments suivants :

1°) Les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur ;

2°) S'agissant des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes :

a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;

b) Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail ;

c) Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;

d) Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires ;

e) Le cas échéant, la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants ;

3°) S'agissant des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés :

a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

b) Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

c) Les actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :

- recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
- organisation de la coopération intergénérationnelle ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;

4°) L'accord ou le plan d'action définit des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes. Il peut également préciser les modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés. Il veille à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les « compétences clés » identifiées dans le diagnostic.

Les modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :

a) La mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise ;

b) L'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.

Les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, de mixité des emplois et de prévention de la pénibilité s'appuient sur les engagements souscrits par l'employeur dans le cadre des accords ou plans d'action mentionnés aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du présent code et L. 138-29 du code de la sécurité sociale ».

Article R. 5121-30 du Code du Travail

Le diagnostic mentionné au VI de l'article L. 5121-17 est transmis par l'entreprise couverte par un accord de branche étendu à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.