

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**

**Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie**

ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2009

**RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS
ET DES COMPÉTENCES ET À L'EMPLOI DES SENIORS**

NOR : *ASET1050067M*

IDCC : 1517

Entre :

Le SNCAO ;
Le SNAN ;
La CSNEDT ;
Le CPGA ;
La FNDMV ;
La CSNEFBCM ;
La CSMM ;
La FFDDEFB ;
La FCSJPE,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;
La CSFV CFTC ;
La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conscient des enjeux de la mobilisation en faveur de l'emploi des salariés âgés dans notre pays, les signataires affirment leur attachement à la non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement et d'évolution de carrière. Les salariés plus âgés possèdent une expérience, une maturité et ont acquis des compétences à valoriser, ils doivent devenir des interlocuteurs référents pour les jeunes générations, être incités et mis en situation pour transmettre au mieux leurs connaissances et leurs compétences aux plus jeunes.

Considérant que l'âge et l'expérience acquis sont une richesse pour la branche et pour l'entreprise qu'il faut préserver, les partenaires sociaux signataires du présent accord s'engagent notamment à favoriser l'emploi des salariés âgés et en font une priorité dans la branche des commerces de détail non alimentaires pour les années 2010, 2011 et 2012.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 relative au financement de la sécurité sociale, et notamment son article 87.

Les signataires incitent les entreprises de la branche à développer des politiques et des pratiques favorables à la construction de parcours professionnels valorisants et qualifiants tout au long de la vie active.

Les signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent assurer l'égalité non seulement entre les hommes et les femmes mais d'une manière générale entre toutes les générations. Ils leur recommandent :

- de faire le maximum pour maintenir en activité les salariés qui le souhaitent en améliorant la gestion des compétences et en anticipant l'évolution de la pyramide des âges dans l'entreprise ;
- de faciliter l'aménagement des horaires de travail ou le recours au temps partiel pour maintenir et préserver un emploi ;
- d'organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire entre les jeunes et les plus expérimentés ;
- de privilégier les compétences nécessaires au poste quel que soit l'âge du salarié ou du postulant à l'emploi.

Les signataires conviennent de mettre en place les outils les mieux adaptés pour aider les entreprises de la branche dans cette mobilisation.

Les signataires précisent par ailleurs que le présent accord :

- complète et aménage les dispositions de l'accord du 29 novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires, notamment en ce qui concerne :
 - le bilan de compétences ;
 - l'entretien professionnel ;
 - le contrat et la période de professionnalisation ;
 - la reconnaissance et la validation des acquis de l'expérience,
- constitue une seconde étape après la signature le 7 juillet 2009 de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour la mise en œuvre au quotidien des dispositifs permettant à toutes les entreprises de la branche de mieux comprendre les enjeux de la diversité.

Diagnostic

Caractéristiques de la branche au 31 décembre 2007

Les données ci-après sont issues du panorama de branche de l'observatoire prospectif du commerce (enquête emploi-formation 2008, données sociales au 31 décembre 2007).

Effectifs :

- 12 100 entreprises ont été recensées par le FORCO, OPCA de la branche représentant un effectif de 57 200 salariés ;
- 61 % des salariés de la branche sont des femmes.

95 % des entreprises de la branche sont des très petites entreprises de 1 à 9 salariés.

Age moyen des salariés :

- 47 % des salariés ont plus de 36 ans ;
- 27 % des salariés de la branche ont plus de 46 ans (21 % en 2006) ;
- 16 % des salariés ont plus de 50 ans (17 % parmi les femmes) ;
- les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les 41-55 ans (30 % contre 23 % pour les hommes) ;
- l'âge moyen des salariés de la branche est de 36,3 ans, en légère augmentation depuis 2005 ;
- l'âge moyen des femmes s'établit ainsi à 36,7 ans contre 35,5 ans pour les hommes ;
- l'âge moyen augmente nettement à mesure que la taille des entreprises diminue :
 - entreprise de 1 à 9 salariés : âge moyen 39,7 ans ;
 - entreprise de 10 à 49 salariés : âge moyen 36,3 ans ;
 - 50 salariés et plus : âge moyen 29 ans.

Les 3/4 des salariés de plus de 45 ans travaillent dans une entreprise de moins de 10 salariés et seulement 6 % dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Formation des salariés

1. Période de professionnalisation :

- 410 stagiaires ont bénéficié d'une période de professionnalisation ;
- près de 2/3 des stagiaires ont moins de 36 ans, 18 % sont des jeunes de moins de 26 ans ;
- âge moyen : 33,1 ans (ensemble de la branche : 36,3 ans) ;
- 8 % des bénéficiaires ont plus de 46 ans, 1 % plus de 55 ans ;
- durée moyenne des périodes : 87 heures.

2. Contrat de professionnalisation :

- 1 200 contrats de professionnalisation ;
- 2/3 des stagiaires ont moins de 20 ans et 46 % sont des hommes ;
- 1 % des stagiaires ont plus de 30 ans.

3. DIF prioritaire de branche :

- 2 458 DIF prioritaires ;

- 59 % des stagiaires DIF sont des femmes ;
- 20 % des stagiaires ont plus de 46 ans ;
- âge moyen : 36,5 ans ;
- les employés/ouvriers représentent la majorité des stagiaires d'un DIF prioritaire en 2007 (71 %).

4. Formation des tuteurs :

En 2007, 268 formations de tuteurs ont été réalisées au sein de la branche, en hausse de 66 % par rapport à 2006.

Parmi les salariés ayant bénéficié d'une formation tuteur :

- 68 % relèvent de la catégorie « employés » ;
- 41 % sont des femmes ;
- 44 % ont plus de 36 ans, 6 % sont des jeunes de moins de 26 ans ;
- âge moyen : 37,8 ans ;
- 53 % des stagiaires travaillent dans des entreprises de plus de 500 salariés, contre 1 % dans de petites entreprises de moins de 10 salariés ;
- la durée moyenne des formations de tuteurs en 2007 est de 24 heures.

Plan de formation de l'entreprise

Plan de formation dans les entreprises de moins de 10 salariés :

Selon l'analyse des actions de formation financées au titre des fonds du plan de formation (plan de formation de l'entreprise et DIF) :

- 44 % des stagiaires ont moins de 36 ans ;
- 27 % ont plus de 45 ans ;
- les jeunes de moins de 26 ans représentent 15 % salariés formés dans le cadre du plan de formation (+ 5 points par rapport à 2006) ;
- l'âge moyen est de 38 ans pour l'ensemble des stagiaires ;
- les femmes sont en moyenne plus âgées (38,3 ans) que les hommes (37,8 ans).

Plan de formation dans les entreprises de 10 salariés et plus :

Selon l'analyse des actions de formation financées au titre des fonds du plan de formation (plan de formation de l'entreprise et DIF).

L'OPCA désigné par la branche ne prend pas en charge la totalité des formations des entreprises de 10 salariés et plus.

- 65 % des salariés formés dans le cadre du plan de formation sont employés/ouvriers ;
- la part des employés/ouvriers est en baisse, ils représentaient 76 % des stagiaires en 2005 ;
- près d'un quart des stagiaires sont des cadres ;
- 21 % des salariés formés dans le cadre du plan de formation sont des jeunes de moins de 26 ans (+ 5 points par rapport à 2006) ;
- 64 % des stagiaires ont moins de 36 ans ;
- 13 % ont plus de 45 ans ;
- les hommes sont en moyenne plus âgés (34,5 ans) que les femmes (33,2 ans) ;
- l'âge moyen est de 33,8 ans pour l'ensemble des stagiaires.

En 2009, le nombre d'entreprises recensées par l'OPCA de la branche (source collecte 2009) concernées par la mise en place de plan ou d'accord seniors s'établit ainsi :

- 42 entreprises de 50 à 299 salariés pour un effectif de 4 709 salariés ;
- 16 entreprises de 300 salariés et plus pour un effectif de 15 267 salariés.

TITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION ET BÉNÉFICIAIRES PORTÉE DE L'ACCORD

1. Champ d'application. – Bénéficiaires

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517, brochure *JO* n° 3251).

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises de la branche, à l'exception des dispositions expressément applicables aux seules entreprises de 50 salariés et plus.

Les employeurs dont l'effectif est inférieur à 50 salariés sont encouragés à mettre en œuvre les dispositions du présent accord applicables aux seules entreprises de 50 salariés et plus dans la mesure où elles jugeront possible d'intégrer cette politique de ressources humaines dans leur entreprise.

Le présent accord sera soumis pour avis aux services centraux du ministre chargé de l'emploi conformément aux dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008.

Dans ce cadre, après le dépôt du présent accord conformément aux dispositions du code du travail, les engagements pris au niveau de la branche pourront être appliqués directement par les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés qui n'auraient pas adopté de dispositions spécifiques en leur sein au moyen d'un accord ou plan d'action élaboré après avis des représentants du personnel.

A l'issue des procédures et sous réserve de son extension par arrêté publié au *Journal officiel*, ces entreprises pourront se prévaloir des dispositions du présent accord pour être exonérées totalement de la pénalité de 1 % de la masse salariale prévue par l'article 87 de ladite loi.

Les entreprises de 300 salariés et plus ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 300 salariés restent soumises à la mise en œuvre d'un accord ou du plan d'action pour l'emploi des seniors pour être exonérées de la pénalité prévue par l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.

2. Portée de l'accord

A leur niveau et selon les domaines d'action qu'elles auront retenus, certaines des dispositions du présent accord pourront être reprises et développées par ces entreprises dans leur accord ou plan d'action, notamment au regard des outils mis à leur disposition dans la branche.

Cependant, les entreprises ne peuvent pas déroger dans un sens moins favorable par accord ou plan d'action aux dispositions du présent accord sauf accord ou plan d'action comportant des actions globalement plus favorables.

Les signataires précisent que les indicateurs chiffrés sont des indicateurs « de branche » et qu'ils ne s'appliquent pas individuellement aux entreprises quel que soit leur effectif, de même en ce qui concerne le choix et le nombre de domaines d'action retenus par la branche.

L'effort conjugué de toutes les entreprises de la branche dans l'un ou l'autre des domaines d'action retenus permettra à la branche d'atteindre les objectifs fixés au niveau national.

TITRE II

OBJECTIF CHIFFRÉ GLOBAL RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

Les signataires constatent que la part des salariés âgés de plus de 45 ans et plus représente 27 % des effectifs de la branche selon les données sociales au 31 décembre 2007.

Un indicateur « maintien dans l'emploi » et son évolution devront figurer chaque année dans le rapport annuel de branche.

Les signataires se fixent comme objectif de maintenir à l'issue de la période triennale d'application du présent accord, soit au 31 décembre 2012, un taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au même niveau que celui qui sera constaté au plus tôt sur les données sociales au 31 décembre 2009.

TITRE III

DOMAINES D'ACTION EN FAVEUR DES SENIORS

En plus de l'objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des seniors figurant au titre II, la branche a retenu 5 domaines d'action avec indicateurs d'objectifs :

1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.
2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.
3. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise.
4. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.
5. Modalités d'aménagement de fin de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus.

Les parties signataires rappellent que la valorisation des compétences et la construction des projets professionnels participent à la limitation des processus d'exclusion.

Les dispositifs suivants permettent aux salariés et aux entreprises de mieux encadrer la sécurisation des parcours professionnels dans et en dehors de l'entreprise :

- l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière ;
- le bilan de compétences ;
- la reconnaissance de l'expérience professionnelle (VAE) ;
- le contrat et la période de professionnalisation.

Les signataires s'engagent à contribuer à développer l'emploi des seniors dans la branche, notamment lorsqu'il s'agit de salariés âgés de plus de 50 ans.

Domaine d'action

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

1. Salarié ayant atteint l'âge de 45 ans : entretien de deuxième partie de carrière

Après le 45^e anniversaire du salarié, puis au moins tous les 5 ans, un entretien de deuxième partie de carrière sera réalisé à l'initiative de l'employeur au cours duquel l'employeur (ou le responsable hiérarchique qui aura été formé à cet effet) fera le point avec le salarié sur :

- ses compétences ;
- sa situation dans l'entreprise ;
- les opportunités de poste au sein de l'entreprise ;
- son évolution professionnelle en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise par ce salarié ;
- ses besoins en formation et les moyens d'accès mis à sa disposition (utilisation du droit individuel à la formation, validation des acquis de l'expérience-VAE, périodes de professionnalisation, mise en relation avec l'OPCA de la branche...) ;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire.

Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, en l'absence d'initiative de l'employeur, le salarié peut demander à bénéficier de cet entretien.

Le formalisme de cet entretien est laissé au choix de l'employeur. L'entretien se déroule pendant le temps de travail et pourra prévoir éventuellement un aménagement des conditions d'emploi du salarié et/ou la réalisation d'un bilan de compétences.

Si elles existent dans l'entreprise, les institutions représentatives du personnel sont informées des modalités de mises en œuvre de l'entretien de deuxième partie de carrière.

L'entretien de deuxième partie de carrière est distinct du bilan d'étape professionnel.

Objectif chiffré

L'indicateur « Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière et son évolution » devront figurer dans le rapport annuel de branche.

Au moins 50 % des salariés entre 45 et 55 ans de la branche, présents au cours de la période triennale 2010-2012, devront avoir bénéficié d'un entretien de deuxième partie de carrière à l'issue de la période triennale d'application du présent accord.

2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences est basé sur le volontariat du salarié ; il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique (congé de bilan de compétences, DIF) ou dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le salarié est seul destinataire des conclusions du bilan de compétences. Ces résultats ne peuvent être communiqués ni à l'employeur ni à un tiers sauf accord du salarié.

2.1. Mise en œuvre du bilan de compétences

La mise en œuvre du bilan de compétences doit répondre aux exigences des dispositions législatives et réglementaires ; les parties signataires les rappellent ici pour mémoire.

Le bilan de compétences permet au salarié :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- de gérer ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation peut être suivie à l'initiative de l'entreprise (elle est alors inscrite dans son plan de formation) ou du salarié (dans le cadre du congé de bilan de compétences).

Le bilan de compétences est ouvert au salarié justifiant :

- d'au moins 5 années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise pour les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

Le salarié peut demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures à son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

La demande écrite doit indiquer les dates et la durée du bilan de compétences, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire. Elle est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences.

L'employeur doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord dans les 30 jours suivant la réception de la demande ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur (FONGECIF, ou dans certains cas OPCA de branche) auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

L'organisme collecteur est susceptible de refuser le financement du congé, notamment lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites, ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de ce bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire.

A défaut de financement, les dépenses liées à la réalisation du bilan de compétences seront financées par le DIF ou le plan de formation pour les salariés de 45 ans et plus.

La rémunération du salarié est égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail (dans la limite de 24 heures). Elle lui est versée par l'employeur, lequel pourra être remboursé par l'organisme collecteur.

La réalisation du bilan est subordonnée à la signature d'une convention par le salarié, l'organisme prestataire de bilan et l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF, ou dans certains cas, OPCA de branche).

Le bénéfice du bilan de compétences est renouvelable dans les mêmes conditions sous réserve du respect d'un délai de 5 ans après la réalisation du premier bilan.

Le congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des salariés en matière de congé payé annuel ou d'ancienneté.

2.2. Bilan de compétences et plan de formation de l'entreprise

Le bilan de compétences peut être inscrit dans le cadre du plan de formation sous réserve de l'accord du salarié.

La mise en œuvre du bilan fait l'objet d'une convention tripartite signée par l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilan. La convention vise à clarifier les modalités de réalisation du bilan et les objectifs visés.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation. L'absence de réponse du salarié dans ce délai équivaut à un refus de sa part. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Objectif chiffré

L'indicateur « Nombre de bilans de compétences » et son évolution devront figurer chaque année dans le rapport annuel de branche.

5 000 plaquettes seront réalisées et diffusées prioritairement auprès des entreprises de 50 salariés à moins de 299 salariés.

L'objectif de la branche est de faire évoluer globalement le nombre de bénéficiaires d'un bilan de compétences de 45 ans et plus d'au moins 5 % à l'issue de la période triennale d'application du présent accord.

L'indicateur repère sera celui constaté au plus tôt sur les données sociales au 31 décembre 2009.

3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires reconnaissent l'importance de ce dispositif permettant d'obtenir tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée ou non salariée et/ou bénévole. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.

Les certifications, enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont accessibles par la VAE. Pour le (ou les) certificat(s) de qualification professionnelle reconnu(s) par la branche une inscription à ce répertoire sera demandée.

Les signataires rappellent ici pour mémoire aux entreprises de la branche les dispositions législatives et réglementaires pour la mise en œuvre d'une VAE.

L'employeur peut proposer la validation des acquis de l'expérience dans le cadre du plan de formation.

Le droit individuel à la formation (DIF) peut également être utilisé pour financer la VAE.

Le salarié bénéficie dans ce cadre d'une autorisation d'absence qui lui permet de faire reconnaître, officiellement, les compétences et/ou les connaissances qu'il a pu acquérir tout au long de sa vie.

3.1. Bénéficiaires

Toute personne ayant au moins 3 ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation a accès au dispositif VAE. Il est particulièrement adapté à la problématique des seniors.

Les salariés en contrat à durée déterminée doivent justifier de :

- 24 mois, consécutifs ou non, d'activités salariées dans les 5 dernières années ;
- dont 4 mois en CDD, au cours des 12 derniers mois.

3.2. Moyens mis en œuvre dans la branche

Les signataires souhaitent aider les salariés de la branche qui désirent s'engager dans une VAE, selon des modalités définies à son niveau en leur apportant une aide matérielle et logistique. Des actions transversales sont déjà organisées par l'OPCA de la branche dans les territoires.

La CPNEFP de la branche étudiera les modalités de prise en charge de la VAE par l'OPCA de la branche et la participation financière de l'entreprise et toute possibilité pour développer la VAE dans la branche, notamment la prise en charge de la VAE sur les actions DIF prioritaire définies par la branche et organisera une diffusion plus large auprès des entreprises de 50 salariés et plus de la plaquette réalisée par l'OPCA de la branche sur ce dispositif.

Objectif chiffré

L'indicateur « Nombre d'actions de validation des acquis de l'expérience » et son évolution devront figurer chaque année dans le rapport annuel de branche.

L'objectif de la branche est de faire évoluer le nombre de bénéficiaires d'une action de VAE :

- de 45 ans et plus d'au moins 5 % à l'issue de la période triennale d'application du présent accord ;
- de 50 ans et plus d'au moins 5 % à l'issue de la période triennale d'application du présent accord.

L'indicateur repère sera celui constaté au plus tôt sur les données sociales au 31 décembre 2009.

5 000 plaquettes seront réalisées et diffusées auprès des entreprises de 50 salariés à moins de 299 salariés.

Les informations sur la démarche de VAE sont mises en ligne sur le www.forco.org VAE.

Domaine d'action
Développement des compétences et des qualifications
et accès à la formation

1. Contrat et période de professionnalisation

Conscients des enjeux du maintien dans l'emploi des seniors, les signataires réaffirment le caractère prioritaire qu'ils accordent aux seniors dans l'accès au dispositif de la professionnalisation.

La mise en œuvre du contrat ou de la période de professionnalisation obéit aux dispositions fixées notamment par l'accord de branche du 29 novembre 2004 et ses avenants relatifs aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires.

1.1. Recrutement en contrat de professionnalisation

Chaque entreprise a la possibilité de recruter directement sur le marché du travail des personnes âgées de 45 ans et plus. Elle peut également favoriser l'utilisation du contrat de professionnalisation sous la forme de contrat à durée indéterminée.

Par dérogation à l'avenant n° 4 de l'accord du 29 novembre 2004, pour toute la durée triennale d'application du présent accord, les signataires ont décidé de porter la prise en charge des contrats de professionnalisation sur la base du forfait horaire suivant :

- 15 € par heure de formation réalisée et justifiée pour les contrats de professionnalisation en faveur des embauches de seniors n'ayant pas de diplôme ou un niveau de formation, de titre ou de diplôme inférieur au niveau IV de l'éducation nationale ;
- 12 € dans les autres cas (hors CQP « Vendeur magasin spécialisé jeux et jouets », forfait défini par ailleurs).

1.2. Maintien dans l'emploi grâce à la période de professionnalisation

La période de professionnalisation est un outil à privilégier pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de 45 ans et plus.

Les signataires rappellent que la prise en charge ci-dessus s'applique aux périodes de professionnalisation jusqu'au 30 juin 2010 pour les publics prioritaires définis à l'avenant n° 4 à l'accord du 29 novembre 2004.

1.3. Suivi

Soucieux d'assurer la pérennité et l'équilibre des fonds de professionnalisation, les signataires conviennent cependant que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche pourra être amenée à réviser ces conditions de prise en charge au cours de la période triennale d'application du présent accord.

Objectif chiffré

L'indicateur « Nombre de contrats et périodes de professionnalisation conclu avec des salariés de 45 ans et plus » et son évolution devront figurer chaque année dans le rapport annuel de branche.

L'objectif de la branche est d'atteindre 5 % du total des bénéficiaires des contrats et périodes de professionnalisation à l'issue de la période triennale d'application du présent accord en faveur des salariés de 45 ans et plus.

Chaque année durant la période triennale d'application du présent accord, la CPNE examinera la progression des indicateurs et les moyens de faciliter l'accès des seniors aux contrats et périodes de professionnalisation.

2. Qualification des salariés seniors

La satisfaction des demandes de formation identifiées lors des entretiens de deuxième partie de carrière peut nécessiter un soutien en matière de formation professionnelle continue.

Les entreprises de la branche doivent permettre aux salariés âgés de plus de 45 ans de continuer à bénéficier des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Au-delà de la mobilisation des mesures telles que celles du plan de formation, la période de professionnalisation, le droit individuel à la formation dont l'accès ne peut faire l'objet d'un refus par l'employeur et ce jusqu'au 31 décembre 2010 (cf. accord interprofessionnel du 8 juillet 2009 relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi), les signataires du présent accord conviennent d'étudier, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord, la possibilité de réserver une enveloppe financière spécifique dans les fonds mutualisés de l'OPCA de la profession, pour favoriser la qualification ou la requalification des salariés seniors.

Cette enveloppe devra permettre d'abonder les financements consacrés par les entreprises concernées par le présent accord pour assurer la formation professionnelle qualifiante des salariés seniors.

Objectif chiffré

L'indicateur « Nombre de salariés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action du plan de formation » et son évolution devront figurer chaque année dans le rapport annuel branche.

L'objectif est de faire évoluer d'au moins 5 % le nombre de salariés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation qualifiantes tous dispositifs confondus à l'issue de la période triennale d'application du présent accord.

L'indicateur repère sera celui constaté au plus tôt sur les données sociales au 31 décembre 2009.

Domaine d'action Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Le recrutement étant un facteur de progression du taux de l'emploi des seniors, les signataires s'engagent à promouvoir l'emploi des seniors âgés de 50 ans et plus.

A cette fin, les entreprises de la branche :

- veilleront à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge ne figure dans leurs offres d'emploi ou propositions de mutations internes ;
- pourront recourir prioritairement, pour cette catégorie de personnel et particulièrement pour les personnes moins qualifiées, au contrat de professionnalisation. Un dispositif spécifique de prise en charge est mis en œuvre à cet effet dans la branche (voir Domaine d'action développement des compétences et des qualifications et accès à la formation. – Contrat et période de professionnalisation) ;

- pourront recourir également pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé au contrat à durée déterminée senior conformément au décret du 28 août 2006 afin de favoriser le retour à l'emploi des seniors et de permettre aux bénéficiaires d'acquies des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein.

Objectif chiffré

Les signataires s'engagent :

- à observer régulièrement la pyramide des âges au recrutement dans la branche et s'efforceront de faire croître la part des salariés de plus de 50 ans. A cette fin, un indicateur « Nombre de recrutements de salariés de plus de 50 ans » devra figurer dans le rapport de branche annuel ;
- à réaliser et à diffuser au plus tôt dans le cadre de la CPNEFP avec l'aide de l'OPCA de la branche une plaquette d'information à destination des entreprises pour les sensibiliser à la mobilisation pour l'emploi et au recrutement des seniors qui sera diffusée à 12 000 exemplaires.

Domaine d'action

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les parties signataires encouragent la transmission des savoirs et des compétences notamment en s'appuyant sur l'expérience des seniors, mémoire de l'entreprise. A cette fin, elles reconnaissent l'importance de la fonction tutorale dans l'esprit de l'accord du 29 novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires.

1. Tutorat. – Valorisation de l'expérience des seniors

Les signataires rappellent que l'article 6 de l'accord mentionné ci-dessus rend obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

Les entreprises sont encouragées à favoriser l'accueil et l'accompagnement d'un salarié en contrat de professionnalisation ou d'un nouvel embauché pendant une période déterminée par un salarié expérimenté et volontaire de l'entreprise âgé de 45 ans ou plus.

Cette période est limitée le cas échéant :

- à la durée du contrat de professionnalisation ;
- à la durée de la période d'essai et à son renouvellement éventuel ;
- et, par dérogation à l'accord de branche du 29 novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires, à 4 salariés pour un tuteur âgé de 45 ans ou plus.

Les parties signataires considèrent que les connaissances et les compétences acquises par les collaborateurs les plus âgés et les plus expérimentés leur permettent d'une manière générale d'être plus à même de remplir ces missions.

Les signataires rappellent que l'entreprise doit s'assurer de la compétence des tuteurs et veiller à leur formation éventuelle. Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.

Les entreprises sont encouragées à mettre en place des formations tuteur pour permettre au tuteur d'assumer au mieux ses missions.

La liste des tuteurs (seniors ou non) sera communiquée pour information aux institutions représentatives du personnel si elles existent dans l'entreprise.

Heures de décharge

L'employeur doit permettre au salarié tuteur de dégager sur son temps de travail le temps nécessaire pour l'exercice de la mission tutorale ; il en fixera les limites journalières ou hebdomadaires.

Objectif chiffré

L'indicateur « Nombre de tuteurs seniors de 45 ans ou plus » et son évolution devront figurer chaque année dans le rapport annuel de branche.

L'objectif de la branche est de faire croître le nombre de tuteurs de plus de 45 ans d'au moins 5 % à l'issue de la période triennale d'application du présent accord.

L'indicateur repère sera celui constaté au plus tôt sur les données sociales au 31 décembre 2009.

Les parties signataires conviennent de créer avec l'aide de l'OPCA, un livret destiné aux tuteurs reprenant les règles à appliquer dans le cadre de leur mission de tutorat.

Domaine d'action

Aménagement de fin de carrière et de la transition entre activité et retraite

L'amélioration des conditions de travail, la préservation de la santé au travail doivent être une priorité partagée par les employeurs et les salariés.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent tenir compte des modifications physiologiques et psychiques propre à chaque individu liées au vieillissement.

Les entreprises de la branche sont encouragées à s'appuyer sur toutes les ressources internes ou externes (CHSCT, médecine du travail, CRAM, ARACT...) pour identifier les risques d'usure professionnelle et à mettre en œuvre les solutions concrètes pour préserver et améliorer la santé au travail et réduire les facteurs de pénibilité au travail.

1. Pénibilité et aménagement des horaires des collaborateurs de 55 ans et plus dans les entreprises de 50 salariés et plus

Cet article 1^{er} s'impose aux entreprises de 50 salariés et plus.

Il est facultatif dans les autres entreprises de la branche qui sont encouragées à le mettre en œuvre.

La durée journalière maximale du travail est fixée par les dispositions législatives et réglementaires à 10 heures par jour.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus concernées par ces limites, à partir de 55 ans, le salarié qui en fera la demande pourra bénéficier d'une durée journalière maximale du travail n'excédant pas 9 heures.

Le travail de nuit est défini de 21 heures à 6 heures le matin. Les entreprises veilleront à ne pas imposer le travail de nuit aux salariés à partir de 55 ans.

Les salariés de plus de 55 ans seront prioritaires pour se voir proposer les postes à temps partiel disponibles dont la qualification serait identique.

Par ailleurs, d'une manière générale, l'employeur doit planifier des tâches variées pour les salariés à partir de 55 ans, afin de limiter la pénibilité des différentes positions ergonomiques.

Le médecin du travail de chaque établissement devra être associé à tout aménagement du poste de travail. Les membres du CHSCT, s'ils existent, seront informés, une fois par an, des mesures réalisées en matière d'aménagement du poste de travail.

2. Départ à la retraite

Les signataires rappellent les dispositions figurant dans les clauses générales de la convention collective nationale pour tous les salariés de la branche faisant valoir leur droit à la retraite : le salarié totalisant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, 6 mois avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horaire de travail légale à 1 heure par jour, sans diminution de salaire. Pour le salarié travaillant à temps partiel, ce droit sera accordé *pro rata temporis*.

A partir de 55 ans et plus, si l'entreprise quel que soit son effectif dispose d'un accès à internet accessible sans perturber la bonne marche de l'entreprise, les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet tels que le site www.info-retraite.fr, groupement d'intérêt public (GIP info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires ou le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

Les modalités pratiques de cet accès à l'information retraite seront définies par l'employeur.

Objectif

La branche suivra le nombre de bilans retraite réalisés dans les entreprises de son champ d'application.

TITRE IV

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises de la branche, conformément à l'accord du 7 juillet 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, que les entreprises doivent :

- veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail ;
- garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de conditions de travail et de rémunération et par voie de conséquence de droits à la retraite ;
- d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes.

En conséquence cet accord s'applique sans distinction de sexe pour toutes les catégories de personnel.

TITRE V

OUTILS À DISPOSITION DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS

L'observatoire prospectif mis en œuvre par l'OPCA de la branche constitue un appui essentiel pour les partenaires sociaux, les entreprises et les salariés de la branche pour une meilleure gestion des ressources humaines.

Les parties signataires conviennent de mobiliser l'observatoire pour développer, mettre à la disposition des entreprises et des salariés et promouvoir les outils nécessaires à la communication sur l'ensemble des dispositifs existant dans la branche ou interbranches.

1. Cartographie des métiers et référentiels de la branche

La cartographie des métiers mis en place dans la branche est un outil à disposition des entreprises et des salariés de la branche. Elle liste les métiers identifiés comme particuliers à la branche. Les métiers transversaux aux autres branches professionnelles n'ont pas été intégrés dans cette cartographie.

Les secteurs représentés dans la branche professionnelle des commerces de détail non alimentaires sont :

- équipement du foyer, droguerie, bazar ;
- jeux, jouets, périnatalité ;
- arts de la table, coutellerie ;
- maroquinerie ;
- antiquités, brocante, dépôts vente ;
- estampes, galeries d'art ;
- instruments de musique.

Douze métiers ont été repérés comme communs à l'ensemble de ces secteurs de la branche professionnelle des commerces de détail non alimentaires et 5 métiers sont perçus comme spécifiques d'un secteur (instruments de musique, galeries d'art-estampes, antiquités-brocante).

A la suite de la cartographie, chaque métier est présenté à travers une fiche, l'ensemble constituant le répertoire des métiers. Les informations ont été recueillies sur la base de documents mis à disposition par les entreprises ou d'entretiens réalisés dans des entreprises.

Le modèle type des fiches ainsi que l'ensemble des fiches métiers de la branche ont été validées par la CPNEFP.

Les entreprises et les salariés peuvent consulter ou télécharger les fiches en ligne www.opcommerce.org.

2. Plaquette validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'une plaquette présentant le dispositif de la VAE a été réalisée dans le cadre de l'OPCA de la branche.

Toutes les informations ont été mises en ligne sur le site www.forco.org, rubrique VAE.

Les signataires conviennent d'organiser une diffusion de cette plaquette en priorité auprès des entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés. 5 000 plaquettes seront réalisées et diffusées.

3. Outils d'information et de communication sur les dispositifs de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont développé dans le cadre d'un outil global d'information et de communication sur la formation professionnelle réalisé par l'OPCA, un dépliant dédié à la branche qui met en avant les spécificités relatives aux dispositifs présents dans la branche.

L'ensemble constitue un « kit dispositifs » qui comprend des fiches pratiques qui ont pour objectif de rendre plus clairs et plus compréhensibles les dispositifs de formation pour les entreprises de la branche (plan de formation, contrat et période de professionnalisation, tutorat, DIF).

Les informations sont mises en ligne sur le site www.forco.org et par les organisations professionnelles disposant d'un site internet.

4. Livret de la fonction tutorale

Les parties signataires ont convenu de créer, avec l'aide de l'OPCA, un livret destiné aux tuteurs reprenant les règles à appliquer dans le cadre de leur mission de tutorat.

Les informations seront mises en ligne sur le site www.forco.org et par les organisations professionnelles disposant d'un site internet.

5. Passeport orientation et formation

Les signataires conviennent d'étudier la mise en œuvre du « passeport orientation et formation » à l'usage des salariés de la branche répondant aux dispositions de l'article L. 6315-2 du code du travail nouveau.

6. Rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors

Les signataires décident de compléter les informations figurant au panorama de branche en fonction des indicateurs nécessités par le présent accord pour assurer la réalisation du rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors.

A cette fin, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle demandera à l'observatoire de recueillir au cours de la période triennale auprès des entreprises, et notamment celles de 50 salariés et plus, les informations nécessaires à la réalisation de ce rapport.

Les indicateurs figurent à l'annexe I du présent accord.

Les entreprises de la branche sont encouragées, notamment celles de 50 salariés et plus, à répondre au questionnaire diffusé dans le cadre du panorama de branche. Ces dernières veilleront à leur niveau, à l'occasion de l'examen de l'évolution de l'emploi des seniors, à s'appuyer sur les indicateurs choisis par la branche, éventuellement complétés.

La synthèse des panoramas de branche est mise en ligne sur le site www.opcommerce.org.

7. Dépliant d'information sur la mobilisation de la branche

La plaquette d'information réalisée et diffusée à 12 000 exemplaires à destination des entreprises de la branche pour les sensibiliser à la mobilisation sur l'emploi et au recrutement des seniors sera mise en ligne sur le site www.forco.org et par les organisations professionnelles disposant d'un site internet.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

1. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Il est conclu pour une durée de 3 ans.

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le cadre des dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008, aux entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 300 salariés qui n'auront pas conclu un accord ou établi un plan d'action (voir titre I^{er}).

2. Suivi de l'accord

Les signataires examineront chaque année dans le cadre de la présentation du panorama et rapport de branche les indicateurs prévus par le présent accord.

Un bilan sur le volet senior conformément aux dispositions du présent accord sera fait à l'issue de la période triennale d'application du présent accord.

L'ensemble des indicateurs et leur évolution figureront dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

3. Correspondance concernant le présent accord

Toute correspondance concernant le présent accord doit être adressée au : Groupe des 10/CDNA, adresse au 1^{er} janvier 2010 : 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris.

4. Notification

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

5. Avis des services centraux du ministre chargé de l'emploi

Le présent accord sera soumis pour avis à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), mission du fonds national de l'emploi, 7, square Max-Hymans, 75741 Paris Cedex 15, conformément aux dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008. L'avis délivré sera opposable aux organismes chargés du recouvrement de la pénalité prévue à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

6. Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès de la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle avec une version adressé électroniquement et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-4 du code du travail.

7. Extension

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2009.

(Suivent les signatures.)

**Indicateurs du rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors
définis dans le cadre de l'accord du 1^{er} décembre 2009**

1. Structure des effectifs par âge et par sexe

Pyramide des effectifs par sexe et par classe d'âge de 5 ans.

2. Effectifs par classes d'âge : 45-49 ans, 50-54 ans et plus de 55 ans

a) Structure des effectifs.

b) Synthèse maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus par catégorie professionnelle et par sexe.

3. Temps partiel par classes d'âge : 45-49 ans, 50-54 ans et plus de 55 ans

Structure des effectifs à temps partiel par catégorie professionnelle et par sexe.

4. Embauches par classes d'âge : 45-49 ans, 50-54 ans et plus de 55 ans

a) Structure des embauches.

b) Nombre de recrutements de salariés de 50 ans et plus par catégorie professionnelle et par sexe.

5. Départs

Structure et motifs des départs par catégorie professionnelle, par sexe et par classe d'âge : 45-49 ans, 50-54 ans et plus de 55 ans.

6. Formation des salariés de 45 ans et plus. – Qualification des salariés seniors

a) Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière réalisés dans l'année.

b) Nombre de bilans de compétences.

c) Nombre d'actions de VAE.

d) Nombre de congés de formation.

e) Nombre de salariés ayant bénéficié d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

f) Nombre total de contrats ou de périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA et nombre d'entreprises ayant conclu des contrats ou périodes.

g) Durée des périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA.

h) Utilisation du DIF par les salariés, notamment ceux âgés de 50 ans et plus.

i) Nombre de salariés formés (plan de formation moins 10, plus de 10 salariés) par catégorie professionnelle, par sexe, par âge à partir de 45 ans.

7. Fonction tutorale

- a) Part des salariés âgés de 45 ans et plus exerçant la fonction tutorale.
- b) Moyenne durée des missions.
- c) Nombre d'heures de décharge accordées par catégorie professionnelle, par sexe, par âge.

8. Bilan retraite dans les entreprises de 50 salariés et plus

Nombre de bilans retraite réalisés pour les salariés à partir de 55 ans par catégorie professionnelle et par sexe.

9. Aménagement du temps de travail des salariés âgés de 55 ans

Nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement du temps de travail.