

Brochure n° 3311

Conventions collectives nationales
**COMMERCE DE QUINCAILLERIE,
FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**

IDCC : 731. – **Cadres**

ACCORD DU 13 JANVIER 2015
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550189M

IDCC : 731

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 15 octobre 2012 relatif au contrat de génération, de la loi du 1^{er} mars 2013 instaurant ce dispositif et dans le prolongement de l'accord de branche du 15 octobre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison.

Les parties, conscientes des enjeux liés à l'insertion des jeunes dans l'emploi, à l'embauche et au maintien dans l'emploi des salariés âgés, à la transmission des savoirs et soucieuses de permettre aux entreprises de la branche, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés), de s'exonérer de la pénalité instituée par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 selon les modalités définies aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 du code du travail, ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- l'emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Il permet également de contribuer :

- à l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et à la prévention de la pénibilité ;
- aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et de mixité dans l'emploi ;
- aux objectifs 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 comporte également des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés à mettre en œuvre une gestion active des âges.

Article 2

Champ d'application. – Durée

2.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ni par un plan d'action.

Les entreprises susvisées seront couvertes par le présent accord sous réserve de son extension.

Elles seront par conséquent exonérées de la pénalité prévue à l'article L. 5121-14 du code du travail.

Les parties encouragent les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et n'appartenant pas à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, en particulier celles dont l'effectif ou l'effectif du groupe auquel elles appartiennent se rapproche de ce seuil, à faire une application volontaire des dispositions du présent accord.

2.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Diagnostic préalable

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 dans la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison.

Ce diagnostic a servi de base à la rédaction du présent accord, il figure en annexe I du présent accord (non publiée).

Article 4

Tranches d'âges prioritaires

Compte tenu du diagnostic annexé au présent accord, l'action de branche doit prioritairement cibler :

- en matière d'emploi des jeunes : le recrutement en CDI des jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés ou dans le cas d'une transmission d'entreprise) ;
- en matière d'emploi des seniors : le maintien dans l'emploi des salariés seniors âgés d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés) ainsi que le recrutement de salariés seniors âgés de 55 ans et plus.

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessus sera appréciée au regard de l'activité économique de la branche et du volume d'activité des entreprises.

Article 5

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

5.1. Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en CDI

Compte tenu du volume des recrutements effectués sur la période 2010-2012 au sein de la branche, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée du présent accord, à 8 % la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

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

Les embauches concerneront principalement les salariés se trouvant en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche, il est rappelé que l'âge ne pourra être pris en compte lors du recrutement qu'en présence de candidatures présentant des gages de qualité et de compétence égales.

De même, il est précisé qu'afin d'améliorer la mixité des emplois au sein de la branche professionnelle, préférence sera donnée à compétences égales aux candidatures correspondant au sexe sous-représenté tel qu'identifié dans le rapport de situation comparée de l'entreprise.

5.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Considérant que les premiers jours dans l'entreprise et la façon dont est accueilli le salarié ont une influence sur son intégration, il a été décidé la mise en œuvre des mesures suivantes.

5.2.1. Mise en place d'une plaquette synthétique présentant les caractéristiques principales de la branche

Indépendamment des initiatives mises en œuvre par les entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes en leur sein, une plaquette synthétique relative à l'emploi au sein de la branche sera élaborée par la CPNEFP.

Cette plaquette présentera notamment les emplois de la branche, indiquera aux jeunes qu'ils sont couverts par les dispositions des conventions collectives nationales 3311, mentionnera les références de ces textes ainsi que le lien pour y accéder sur le site www.legifrance.gouv.fr.

Les entreprises mettant en œuvre le présent accord devront soit distribuer cette plaquette ou l'annexer à leur livret d'accueil, soit communiquer sur les modalités pour y accéder.

5.2.2. Désignation d'un référent et mise en place d'un parcours d'accueil

Les entreprises visées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-17 du code du travail désignent un salarié référent chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques, et de sa connaissance de l'entreprise. La désignation d'un référent a lieu, sur la base du volontariat, parmi les salariés les plus aptes à remplir ce rôle.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe, par exemple parmi les salariés en charge de la fonction Ressources humaines.

Le référent peut être le responsable hiérarchique du jeune.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il assure le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes, dans la limite de deux au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple, en mettant à sa disposition les outils tels que le guide d'accueil ou une information sur son accès à la formation ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

5.2.3. Formation

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Une attention particulière doit être apportée aux salariés les moins qualifiés.

5.3. 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)

5.3.1. Entretien de suivi

Un entretien de suivi formalisé entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise de compétences du jeune sera réalisé.

La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune. Il sera effectué, en tout état de cause, avant la fin de la période d'essai du jeune.

Il doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins en formation et de déterminer les axes d'amélioration.

5.4. Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

5.4.1. Alternance

Les entreprises de la branche forment chaque année, en moyenne, 320 jeunes au moyen de contrats de professionnalisation.

Compte tenu du volume de recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent pour objectifs de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 9 % la part de salariés embauchés en alternance dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la branche.

Le nombre de la part d'alternants recrutés en CDI sera suivi chaque année grâce à un indicateur.

Les alternants n'ayant pu être engagés par leur entreprise d'accueil pourront, sur leur demande, voir leur candidature de recherche d'emploi présentée aux entreprises de la branche.

5.4.2. Stages en entreprise (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

En application du présent accord :

- l'entreprise remettra la plaquette synthétique présentant la branche réalisée par la CPNEFP ;
- l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire, notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;

- l'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires ;
- autant que faire se peut, les entreprises de la branche répondront favorablement aux demandes de stages d'observation des élèves de 3^e.

5.4.3. Suivi du jeune

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le suivi du jeune dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales ;
- un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

Le maître d'apprentissage et le tuteur se substitueront au « référent » prévu à l'article 5.2.2 du présent accord.

Article 6

Engagements en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés

6.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Le présent accord se fixe pour objectifs de favoriser l'embauche de salariés de plus de 55 ans et le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 57 ans.

Compte tenu du volume des recrutements effectués sur la période 2010-2012 au sein de la branche, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée du présent accord, à 1 % la part des salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche et à maintenir le pourcentage des salariés de 57 ans et plus à 10 % de l'effectif total de la branche.

6.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En cas de conditions pénibles de travail, les entreprises s'emploieront à mettre en place les mesures suivantes :

- mises en œuvre d'actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés ;
- diffuser auprès des salariés des informations et organiser des formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

6.3. Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, les procédures de recrutement doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge et se fonder exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat à l'emploi.

Les parties signataires souhaitent favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés et s'engagent à informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants, tels que :

- le CDD pour le retour à l'emploi des seniors prévu aux articles L. 1242-3 (1^o) et D. 1242-2 du code du travail ;
- le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus.

6.4. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a supprimé l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés ayant 45 ans.

Les partenaires sociaux rappellent que, désormais, les employeurs sont tenus d'organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel qui aura pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les entreprises sont par ailleurs soumises à l'obligation de réaliser tous les 6 ans de présence continue dans l'entreprise, à l'occasion de cet entretien, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Celui-ci doit permettre de vérifier que chaque salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a en outre suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

6.5. Aménagement des fins de carrière et transition entre l'activité et la retraite

6.5.1. Information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

A cet effet, la branche réalisera une plaquette d'information qui sera diffusée aux entreprises de la branche sur les dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle : retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote.

6.5.2. Réduction de la durée du travail

A leur initiative et avec l'accord de l'employeur, les salariés âgés 55 ans et plus n'ayant pas encore liquidé leurs droits à retraite pourront bénéficier d'une réduction de leur durée du travail.

La réduction ne pourra toutefois avoir pour effet d'abaisser de plus de moitié leur durée de travail initiale (durée légale pour les salariés à temps complet ou durée contractuelle pour les salariés à temps partiel).

Le salarié devra former sa demande par lettre recommandée avec avis de réception, précisant la durée de travail sollicitée.

A compter de la réception de la demande, l'employeur disposera d'un délai de 3 mois pour faire part au salarié de sa réponse.

6.5.3. Sessions d'information sur la préparation à la retraite

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à communiquer à leurs salariés les informations dont elles disposent sur les journées ou demi-journées de formation ou d'information sur la préparation à la retraite organisées par leur assureur ou par leur institution de prévoyance.

Ils invitent également les entreprises à organiser ces journées ou demi-journées dans leurs locaux à destination de leurs salariés.

Article 7

Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- identifier les compétences clés (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;

- prévoir les modalités de transmission des savoirs et des compétences : recenser les pratiques d’entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences, organiser des rencontres intergénérationnelles mettant en contact des jeunes et des seniors permettant à ces derniers d’échanger sur leur parcours...

Article 8

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité sociale

La branche a conclu un accord relatif à l’égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes le 5 février 2008 et rappelle son attachement au respect des engagements pris en la matière, notamment en ce qui concerne l’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion professionnelle afin de permettre aux femmes d’occuper, au même titre que les hommes, tous types de postes, y compris à responsabilités, et d’évoluer de la même façon vers des emplois de niveaux et de catégories supérieurs mieux rémunérés.

Les parties signataires réaffirment ici leur volonté d’inscrire le principe d’égalité professionnelle comme un droit à la mixité professionnelle.

Ainsi, lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d’embauche des jeunes et de maintien dans l’emploi des seniors, la branche s’engage à favoriser et développer la mixité des emplois.

Article 9

Aides aux TPE et PME

Les partenaires sociaux s’engagent à élaborer un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges.

Article 10

Modalités de suivi et d’évaluation de la mise en œuvre de l’accord de branche

Les engagements au titre de l’accord sont associés à des objectifs et à des indicateurs chiffrés.

Ainsi, l’accord comporte notamment des objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en CDI et de maintien dans l’emploi des salariés âgés.

Pour les autres actions, des indicateurs permettant de vérifier leur réalisation doivent aussi être fixés.

Le présent accord fait l’objet d’un suivi annuel dans le cadre d’une commission spécifique qui se réunira, dans la mesure du possible, le même jour que la CPNEFP ayant pour ordre du jour la présentation du bilan emploi-formation par l’OPCA.

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

Un bilan complet est réalisé à son échéance.

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux dispositions de l’article L. 5121-16 du code du travail, la branche doit transmettre chaque année au ministre chargé de l’emploi un document d’évaluation sur la mise en œuvre de l’accord.

10.1. 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 2015 (bilan 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 d’entretiens de suivi réalisés entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent.
Ce questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

10.2. 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

A compter de 2015 (bilan 2014), le rapport de branche consacrera un volet à l’emploi des seniors, comportant :

- les effectifs par tranches d’âges :
 - moins de 26 ans, 26 à 34 ans, 35 à 44 ans, 45 à 54 ans, 55 à 56 ans, 57 à 62 ans, 63 ans et plus ;
- le nombre de contrats de professionnalisation conclus avec les salariés de 45 à 49 ans, de 50 à 54 ans et de 55 ans et plus ;
- les données relatives aux périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de 45 à 49 ans, de 50 à 54 ans, de 55 à 56 ans, de 57 ans et plus ;
- le nombre d’embauches de salariés âgés de 55 ans et plus avec la ventilation par type de contrat.

Le questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

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

Article 11

Calendrier et suivi

L’accord prévoit en annexe II (non publiée) :

- un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements qu’il contient ;
- les modalités de suivi et d’évaluation des résultats.

Article 12

Modalités de publicité de l’accord auprès des salariés

Les entreprises de la branche s’engagent à informer leurs salariés de la signature du présent accord par tous moyens.

Article 13

Dépôt. – Formalités

A l’issue du délai d’opposition en vigueur et conformément à l’article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d’une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires, un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et, d’autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d’effectuer, à l’initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d’extension du présent accord.

Fait à Lyon, le 13 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFQ.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.