

Brochure n° 3056

Convention collective nationale

IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2015

RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ

NOR : ASET1650102M

IDCC : 1880

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord ont souhaité contribuer à l'effort de solidarité en faveur de l'emploi et de la compétitivité des entreprises de la branche du négoce de l'ameublement.

Elles considèrent que quelle que soit la taille de l'entreprise, la priorité doit être donnée à l'emploi sans occulter le contexte économique particulièrement difficile dans lequel s'inscrit le présent accord. En conséquence et conscient de l'effort consenti en direction des entreprises, afin d'améliorer leur compétitivité, le présent accord décline un certain nombre de mesures constituant les contreparties à ces efforts.

Elles rappellent enfin qu'un certain nombre de mesures ont déjà été prises en faveur de l'emploi et du pouvoir d'achat, par les engagements pris dans le cadre de l'accord n° 1 du 1^{er} décembre 2011 en matière de formation professionnelle et par la conclusion d'avenants salariaux.

Dans ce contexte, les dispositions contenues dans le cadre du présent pacte de responsabilité et de solidarité comportent un volet relatif aux engagements en matière d'emploi et un volet relatif à l'accompagnement de catégories plus ciblées de salariés.

TITRE I^{ER}

ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'EMPLOI

Article 1^{er}

Recrutements

Malgré le contexte économique difficile des entreprises de la branche, celles-ci s'engagent à procéder à 40 000 recrutements en contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée sur la période de 2016 à 2018 et s'engagent à ce que les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée représentent plus de 90 % des effectifs des entreprises de la branche.

Pour la période couverte par le présent accord, les engagements spécifiques en la matière seraient de procéder, dans le cadre des embauches prévues à l'alinéa précédent, au recrutement de 1 500 salariés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage.

Ces recrutements viseront en priorité les personnes éloignées de l'emploi, les personnes demandeurs d'emploi et les transformations CDD-CDI qui devront représenter au moins 10 % des recrutements effectués en CDD.

Elles veilleront également à favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap en créant des relations avec des organismes susceptibles de favoriser l'insertion de ces travailleurs.

Une attention particulière sera portée aux salariés issus d'entreprises de la branche en difficulté.

Enfin, dans le cadre des recrutements, les entreprises de la branche veilleront au respect du principe d'égalité entre femmes et hommes.

Article 2

Indicateurs d'emploi

Seront fournis à la commission mixte paritaire, à l'occasion de la présentation du rapport de branche lors du dernier trimestre de l'année 2019, les indicateurs d'emploi suivants, pour les années 2016, 2017 et 2018 :

- nombre de recrutements en contrat à durée indéterminée ;
- nombre de recrutements en contrat à durée déterminée ;
- nombre de contrats de professionnalisation conclus ;
- nombre de contrats d'apprentissage conclus.

Article 3

Mesures en faveur de l'emploi

Les compétences et qualifications acquises par les salariés exerçant leur activité dans les entreprises de la branche constituent un patrimoine, gage d'efficacité économique.

Dès lors, les compressions d'effectifs peuvent constituer, outre les drames sociaux qui en résultent, une perte importante pour les entreprises de la branche. En conséquence, le présent accord met en place une bourse de l'emploi ouverte aux entreprises de la branche, dont le financement sera soumis à une décision de l'association de gestion paritaire nationale du paritarisme de la branche.

3.1. Propositions de recrutement

La FNAEM s'engage à créer une page dédiée sur son site internet (ou un lien en fonction de la faisabilité) aux offres de recrutement des entreprises de la branche. Ces offres de recrutement en contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée indiqueront :

- la qualification ;
- la durée du travail ;
- la localisation de l'emploi ;
- la nature du contrat (contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée) ;
- la nature du contact (personne, numéro de téléphone, mail...).

Cette page (ou un lien en fonction de la faisabilité) pourra être mise à jour régulièrement par les entreprises de la branche. Seront également intégrées les propositions de contrats en alternance ou les propositions de stage.

3.2. Propositions de reclassement

Lorsqu'une entreprise doit mettre en œuvre une procédure de licenciement collectif nécessitant un plan de sauvegarde de l'emploi, parmi les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi pourra figurer notamment la référence à la page du site internet (ou un lien en fonction de la faisabilité) correspondant à la bourse de l'emploi.

3.3. Mobilité volontaire sécurisée

Par extension des dispositions prévues par les articles L. 1222-12 à L. 1222-16 du code du travail, dans les entreprises ayant un effectif supérieur à 200 salariés, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.

La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail, qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

Il prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

A son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification. Il bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant mentionné à l'article L. 1222-13 du code du travail.

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.

Article 4

Mesures en faveur de l'insertion professionnelle

4.1. Préparation opérationnelle à l'emploi

Les parties au présent accord souhaitent également rappeler les outils permettant de satisfaire aux objectifs définis ci-avant en matière de recrutement. En conséquence, elles entendent que les entreprises de la branche utilisent le dispositif « POE » résultant des articles L. 6326-1 et suivants du code du travail. Ce dispositif peut permettre à un ou plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois identifiés par la branche.

Dans cette perspective, la bourse de l'emploi créée par le présent accord facilitera un recensement des emplois disponibles pouvant répondre à cette finalité.

Les recrutements effectués à l'issue de la POE (individuelle ou collective) peuvent, à certaines conditions définies légalement, être pris en charge par AGEFOS-PME.

Dans le cadre du bilan prévu à l'article 2 du présent accord, le nombre des bénéficiaires de la POE et les emplois concernés seront recensés.

4.2. Périodes de mise en situation professionnelle

Poursuivant le même objectif en faveur de l'emploi, les périodes de mise en situation en matière professionnelle participent à la réalisation de cet objectif.

Conformément à l'article L. 5135-1 du code du travail, le dispositif a pour finalité de permettre à un travailleur privé d'emploi ou non, à un demandeur d'emploi :

- de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;

- de confirmer un projet professionnel ;
- d’initier une démarche de recrutement.

Toutefois, ce dispositif ne peut permettre la conclusion d’une convention de mise en situation en milieu professionnel ayant pour objet l’exécution d’une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l’activité de la structure d’accueil, pour accomplir un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d’absence ou de suspension de son contrat de travail.

Dans le cadre du bilan prévu à l’article 2 du présent accord, sera précisé le nombre de bénéficiaires de ce dispositif.

TITRE II

DISPOSITIONS EN FAVEUR DE CERTAINES CATÉGORIES D’EMPLOI

Les dispositions ci-après concernent plus particulièrement des catégories plus exposées en matière d’accès à l’emploi ou maintien dans l’emploi. Les parties au présent accord ont estimé nécessaire qu’une attention particulière soit portée et que des mesures adaptées soient mises en place.

Article 5

Mesures en faveur des jeunes

5.1. Recrutements

Pour les recrutements prévus à l’article 1^{er} ci-avant, les entreprises de la branche s’engagent à recruter sur les 3 années d’application de l’accord (2016 à 2018) 7 000 jeunes de moins de 26 ans (y compris en contrats en alternance).

Un indicateur spécifique sera consacré aux recrutements des jeunes de moins de 26 ans.

5.2. Modalités d’intégration, de formation ou d’accompagnement des jeunes

5.2.1. Parcours d’accueil

Les entreprises, en fonction de leurs caractéristiques propres, mettront en œuvre, pour les jeunes embauchés, un parcours d’entrée dans l’entreprise comportant des procédures d’accueil adéquates.

Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s’intégrer et participer à la collectivité de travail. L’entreprise prendra soin de désigner une personne en charge de cette tâche et s’assurera que celle-ci dispose de toutes les qualités pour la mener à bien (chargé d’accueil-parrainage, par exemple).

En outre l’entreprise mettra tout en œuvre pour communiquer aux jeunes, dès son arrivée dans l’entreprise, les éléments d’informations suivants, s’ils existent :

- fiche ou plaquette de présentation de l’entreprise ;
- organigramme de l’entreprise ;
- information en matière de sécurité et de santé au travail ;
- présentation du site et sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l’établissement ;
- livret d’accueil ;
- information quant à la convention collective applicable ;
- information sur la vie sociale de l’entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail, mutuelle, accords d’entreprise...).

La procédure d'accueil du jeune devra également comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques comme l'indication de la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incident.

L'entreprise s'assurera que toutes les informations nécessaires à la connaissance et à la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

5.2.2. Modalités de formation du jeune dans l'entreprise

Les entreprises de la branche s'engagent à se mobiliser pour permettre le développement de l'alternance considéré comme un vecteur essentiel d'accès à un premier emploi pour les jeunes.

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales.

Dès lors les entreprises mettront en place un parcours de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fonction ainsi qu'à celles du titulaire.

Ce parcours comportera une formation à la sécurité, au poste de travail, aux techniques, produits et méthodes spécifiques à l'entreprise.

Le premier entretien professionnel (art. L. 6315-1 du code du travail) sera ainsi consacré à faire le point sur le déroulement de ces deux années d'intégration dans l'entreprise et les souhaits d'évolution de carrière du jeune.

5.2.3. Conditions de recours au stage

Les parties souhaitent rappeler l'ensemble des dispositions légales relatives à l'accueil de stagiaires contenues dans le code de l'éducation et dans l'accord de branche sur la formation professionnelle.

Elles entendent également insister sur :

- le montant de la gratification pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois conformément aux dispositions de l'article L. 124-6 du code de l'éducation. Une gratification d'un montant supérieure peut être fixée tenant compte de la durée du stage, du niveau de diplôme, de l'évaluation du stage ;
- la publication des offres de stage sur le site de la FNAEM internet (ou un lien en fonction de la faisabilité) prévue par l'article 3.1 du présent accord. Une rubrique particulière de ce site sera consacrée aux offres de stage ;
- la nécessité de charger un maître de stage de guider et de conseiller le stagiaire, d'assurer un suivi régulier de ses travaux, d'en évaluer la qualité et de le conseiller sur son projet professionnel. Le maître de stage doit réaliser un bilan du stage. Il est le correspondant de l'entreprise pour l'établissement d'enseignement.

Pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois, l'évaluation effectuée par le maître de stage dans l'entreprise donnera lieu à un document écrit qui sera remis au jeune, au maître de stage (désigné par l'entreprise) et à l'enseignant référent (désigné par l'établissement d'enseignement).

Article 6

Mesures en faveur des seniors

6.1. Recrutement et maintien dans l'emploi

Afin d'atteindre l'objectif que s'assignent les parties au présent accord, les entreprises de la branche s'engagent à ce que, dans les recrutements prévus à l'article 1^{er} ci-avant, ces recrutements concernent 250 salariés âgés de 57 ans et plus.

Le nombre de salariés ayant au moins 55 ans tel que prévu dans le rapport de branche 2014 représente 11 %. L'objectif est que ce même pourcentage soit maintenu à l'issue de l'application du présent accord.

6.2. Mesures relatives à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité

6.2.1. Prévention de la pénibilité

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité, les parties signataires incitent les entreprises à renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail. Ces actions peuvent prendre la forme d'actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter, de mises en place de modules de formation des managers et des acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques.

6.2.2. Conditions de travail

Les partenaires sociaux considèrent que la préservation et l'amélioration de la santé au travail doivent être une priorité partagée entre les différents acteurs au sein de l'entreprise. Leurs réflexions et actions conjointes, leurs engagements mutuels sont primordiaux pour envisager les aménagements suivants :

- aménagement des horaires de travail ;
- aménagement du poste de travail ;
- possibilité de passage à temps partiel (art. 7.3 ci-après) ;
- amélioration des conditions de travail des seniors.

Ces dispositions concernent plus particulièrement les salariés âgés d'au moins 57 ans.

Article 7

Transition entre activité et retraite

7.1.1. Travail à temps partiel

Les salariés de 57 ans et plus ont la possibilité de demander à leur employeur un passage à temps partiel. Ces demandes de transformation d'emploi seront examinées de manière prioritaire.

Dans le cas d'une demande de passage à temps partiel, au moins égal à 4/5 du temps plein, d'un salarié âgé d'au moins 57 ans accepté par l'employeur (y compris en cas d'utilisation du dispositif de retraite progressive), les entreprises s'engagent à maintenir sur la base d'un salaire à temps plein :

- la garantie décès (capital et rente) ;
- la part patronale des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, dès lors que le salarié accepte de cotiser également sur la base d'un salaire à temps complet.

Ce dispositif pourra également s'appliquer lors de la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 janvier 2014.

7.1.2. Préparation à la retraite

Dans l'année qui précède son départ en retraite, le salarié pourra bénéficier d'une journée d'absence rémunérée à l'effet de s'informer sur les incidences pratiques et financières de sa cessation d'activité.

Le salarié pourra demander à être assisté par l'entreprise dans ses démarches administratives auprès des caisses de retraite.

L'entreprise pourra également confier cette mission, le cas échéant, à un prestataire extérieur.

Elle prendra dans ce cadre à sa charge les frais afférents à cette intervention.

7.1.3. Compte personnel de prévention de la pénibilité

Les partenaires sociaux entendent rappeler l'importance du compte personnel de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, dans une perspective notamment de réduction du temps de travail des seniors (art. L. 4162-6 et suivants du code du travail).

7.1.4. Cumul emploi-retraite

Dans cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent communiquer sur le dispositif emploi-retraite.

A cet effet, les partenaires sociaux au présent accord entendent mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les salariés soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 8

Transmission des savoirs et des compétences en faveur des jeunes

S'engager en faveur de l'insertion des jeunes et en faveur de l'emploi des seniors n'a de véritable sens que si un lien particulier existe entre jeunes et seniors et leur permet de transmettre, de recueillir et finalement de progresser en permanence.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux décident de donner toute la dimension qui s'impose à cette transmission des savoirs et des compétences. En conséquence, ils encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat, et de mettre en œuvre la diversité des âges dans les équipes de travail.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

A cet effet, il est recommandé l'organisation de réunions de partage d'expériences et de pratiques.

Ces réunions pourront être organisées, en fonction des besoins, sur certains sujets d'expertise dans les établissements, afin de favoriser les échanges et la coopération intergénérationnelle.

Dans la mesure du possible, les établissements veilleront à ce que ces réunions présentent une mixité entre les salariés les plus jeunes et les plus âgés. Cette mixité permettant un partage d'expérience et de pratiques plus riches pour les salariés qui y participeront.

Article 9

Entrée en vigueur. – Durée. – Dépôt. – Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du négoce de l'ameublement.

Fait à Paris, le 25 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNAEM.

Syndicat de salariés :

FS CFDT.