

Brochure n° 3127

Convention collective nationale

IDCC : 1396. – **INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

AVENANT N° 74 DU 21 JUIN 2007
RELATIF À L'EMPLOI DES SALARIÉS SENIORS
NOR : *ASET0750890M*
IDCC : 1396

Entre :

L'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) pour les entreprises dont l'activité ressortit à une ou à des activités visées par l'article 1^{er} de la convention collective nationale,

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires CGC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

En application de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, le présent accord a pour objet de contribuer à l'amélioration du taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, qualifiés de seniors.

Sa réalisation passe par des dispositions de nature à favoriser le maintien et la reprise d'emploi des seniors.

Elle passe également par une incitation des entreprises à la mise en place effective d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). A cet effet, les parties au présent accord soulignent l'utilité d'envisager, au niveau de la branche ou en interbranches, de mettre à la disposition des entreprises, et en particulier des PME, un cadre de référence simple permettant le développement effectif de la GPEC.

TITRE I^{er}

REPRISE D'EMPLOI

Article 2

Age et recrutement

Le premier alinéa de l'article 20 de la convention collective nationale intitulé : « Embauche. – Période d'essai » est complété par la disposition suivante :

« Dans les mêmes conditions, l'âge d'un candidat ne doit pas, en tant que tel, constituer un critère de choix à l'embauche. »

Après le premier alinéa ainsi complété est inséré un alinéa 2 ainsi rédigé :

« Les entreprises ne doivent pas faire référence aux critères énoncés à l'alinéa 1 dans leurs offres d'emploi. »

Plus généralement, les entreprises s'assureront de l'absence de discrimination concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation et la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors.

Article 3

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation constitue un moyen pour favoriser la réinsertion des salariés privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

Par les dispositions du présent accord, les parties signataires ont pour objectif de développer le nombre annuel des contrats de professionnalisation conclus par les salariés de plus de 45 ans dans les entreprises de la branche de 100 % d'ici à 2010.

Pour mesurer cet objectif, les parties s'appuieront sur les données fournies par l'OPCA désigné par la branche.

TITRE II

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 4

Conditions de travail

Le chef d'entreprise doit conduire une réflexion sur la conception des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective d'en assurer la plus grande compatibilité avec l'évolution des capacités physiques de chaque salarié.

Les postes identifiés comme pouvant présenter une incompatibilité avec les capacités physiques des salariés seniors conduiront l'entreprise à avoir une réflexion sur la conception des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective d'en assurer la plus grande compatibilité avec l'évolution des capacités de chaque salarié.

Cette identification prend en considération les demandes d'aménagement des postes formulées par les salariés ayant passé un entretien de seconde partie de carrière tel que prévu à l'article 7 du présent accord. Cette identification devra être initiée dans les 12 mois suivant la signature du présent accord.

La liste de ces postes et les mesures apportées sont évoquées à l'occasion de la réunion triennale prévue à l'alinéa 2 de l'article L. 132-27 du code du travail.

A cette démarche, l'entreprise associe, quand ils existent, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel. Elle associe également le médecin du travail et peut en tant que de besoin faire appel à des experts externes.

Dans ce cadre, le CHSCT est consulté :

- pour identifier les principaux facteurs d'incompatibilité physique ;
- proposer des solutions d'adaptation des postes pour réduire ceux-ci ;
- assurer un suivi de l'adaptation des postes.

Une information spécifique sur les mesures prises dans le cadre du présent article est incluse au rapport annuel du CHSCT.

Les salariés seniors qui, à l'occasion de leur entretien de seconde partie de carrière, ont évoqué des difficultés à occuper leur poste bénéficient d'une priorité d'affectation à un poste de qualification équivalente plus compatible avec leurs capacités.

Les entreprises assureront aux seniors une surveillance médicale renforcée en faisant bénéficier ces derniers au minimum d'une visite médicale annuelle.

Afin d'identifier les risques spécifiques aux industries des produits alimentaires élaborés et de promouvoir une politique de prévention, dans le cadre de plans d'actions, les signataires engageront, dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, des démarches dans la perspective de conclure une convention nationale d'objectif de prévention avec la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés.

Les signataires s'engagent à prendre en compte les conclusions de l'accord relatif à la pénibilité, toujours en cours de négociation au plan interprofessionnel à la date de la signature du présent accord.

Article 5

Reclassement

Si l'incapacité constatée par le médecin du travail d'un salarié senior à occuper son emploi se traduit par la nécessité d'un reclassement, celui-ci sera d'abord recherché sur un poste comportant un classement et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié ne peut plus occuper, où l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités de formation appropriées.

Le cas échéant, un bilan de compétences pourra valider les capacités du salarié à un reclassement sur un emploi de niveau supérieur.

Dans le cas d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, accepté par écrit par le salarié, générant une réduction de son salaire supérieure à 5 % et s'il a plus de 1 an d'ancienneté, son ancien salaire (à l'exception des primes liées au poste de travail) est maintenu pendant une durée équivalente au préavis, et au moins pendant :

- 3 mois, s'il a plus de 2 ans d'ancienneté ;
- 4 mois, s'il a plus de 3 ans d'ancienneté ;
- 5 mois, s'il a plus de 5 ans d'ancienneté ;
- 6 mois, s'il a plus de 10 ans d'ancienneté.

A l'expiration des délais précités, l'intéressé aura droit, pendant les 8 mois suivants, à une indemnité mensuelle dégressive calculée de la manière suivante :

- 80 % pendant les 2 premiers mois ;
- 60 % pendant les 3^e et 4^e mois ;
- 40 % pendant les 5^e et 6^e mois ;
- 20 % pendant les 7^e et 8^e mois.

Ces taux s'appliquent à la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

Les salariés concernés par de tels déclassements garderont une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification et en adéquation avec leur capacité à l'occuper.

Article 6

Organisation du travail

6.1. Passage à temps partiel

Un salarié senior peut bénéficier, en accord avec son employeur d'aménagement de ses horaires de travail, sous la forme d'un travail à temps partiel. Le formalisme de cette demande suit celui prévu par le 4.5.2 de l'article 38 de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés.

Le temps partiel est régi dans la branche par le point 4.5 de l'article 38 de la convention collective nationale.

L'aménagement du temps de travail en fin de carrière par un salarié senior pourra prendre la forme :

- soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
- soit de la réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- soit la réduction à 3 semaines ou moins du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
- soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel, non rémunéré, ou rémunéré, par exemple, de jours de CET, portant la durée annuelle du travail exprimée en jours, ou en horaire annualisé à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet.

Au point 4 de l'article 38 de la convention collective nationale, avant : « Le compte épargne-temps peut être utilisé dans le cadre d'un départ aménagé [...] » est ajouté l'alinéa suivant : « Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser des heures non travaillées résultant d'un passage à un temps partiel choisi. »

Afin de limiter l'impact des aménagements d'horaires des salariés seniors sur leurs droits à retraite à taux plein et dans la mesure où la durée du temps partiel n'est pas inférieure à la moitié de la durée collective applicable dans l'entreprise, l'assiette de calcul des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire sera calculée sur le salaire correspondant à une activité exercée à temps plein. Le surplus des cotisations est pris en charge par l'employeur.

Pour le salarié senior dont un handicap est reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des salariés handicapés (CDAPH) et pour celui dont l'inaptitude définitive constatée par le médecin du travail à occuper son emploi à temps plein se traduit par une préconisation de passage à temps partiel (sur le même poste ou sur un poste équivalent) accepté par le salarié, l'ancien salaire est maintenu pendant une durée équivalente au préavis et au moins pendant :

- 3 mois, s'il a plus de 2 ans d'ancienneté ;
- 4 mois, s'il a plus de 3 ans d'ancienneté ;
- 5 mois, s'il a plus de 5 ans d'ancienneté ;
- 6 mois, s'il a plus de 10 ans d'ancienneté.

A l'expiration des délais précités, l'intéressé aura droit, pendant les 8 mois suivants, à une indemnité mensuelle dégressive calculée de la manière suivante :

- 80 % pendant les 2 premiers mois ;
- 60 % pendant les 3^e et 4^e mois ;
- 40 % pendant les 5^e et 6^e mois,
- 20 % pendant les 7^e et 8^e mois.

Ces taux s'appliquent à la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

Ce maintien ne concerne pas le temps partiel prescrit pour des raisons thérapeutiques.

6.2. Utilisation du CET pour aménager la fin de carrière

Le dernier alinéa du point 3 de l'article 39 de la convention collective nationale est remplacé par l'alinéa suivant :

« En cas d'utilisation du compte épargne-temps par un salarié senior comme congé de fin de carrière, les droits du salarié seront majorés par l'entreprise et exclusivement en temps :

- de 10 % pour les congés inférieurs à 66 jours ouvrés ;
- de 15 % pour les congés compris entre 66 et 132 jours ouvrés ;
- de 20 % pour les congés supérieurs à 132 jours ouvrés. »

Article 7

Entretien de seconde partie de carrière et bilan de compétences

7.1. Entretien de seconde partie de carrière

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière visé par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors est mis en œuvre à l'initiative du salarié qui remplit les conditions d'âge et d'ancienneté, de l'employeur ou de son représentant.

Lorsque l'entretien a lieu à l'initiative du salarié, il informe par écrit le chef d'entreprise de son intention de faire jouer son droit au bénéfice de l'entretien de seconde partie de carrière. Son courrier doit être adressé au moins 1 mois avant la date de l'entretien professionnel tel que prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2005 afin que le chef d'entreprise intègre les points spécifiques à l'entretien de seconde partie de carrière, à savoir :

- point de la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- point sur les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- perspective de son déroulement de carrière en fonction de ses compétences, de ses souhaits et des possibilités de l'entreprise ;
- information sur les modalités d'accès à la VAE ;
- point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, d'horaire).

Cet entretien est également l'occasion d'étudier, en lien avec les besoins de l'entreprise, le souhait et la capacité du salarié à exercer des activités tutorales destinées à transmettre des compétences spécifiques que son expérience reconnue au sein de l'entreprise lui a permis d'acquérir.

Les conclusions de l'entretien font l'objet d'une synthèse écrite remise au salarié. Ce dernier dispose de la faculté d'annexer ces conclusions au passeport formation qu'il a pris l'initiative d'établir.

L'entreprise informe les institutions représentatives du personnel quand elles existent du déroulement de l'entretien, tel que prévu par le présent article.

7.2. Bilan de compétences

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Article 8

Formation

La formation des seniors est retenue parmi les priorités des industries des produits alimentaires, au titre de la professionnalisation, afin de :

- maintenir leur employabilité ;

- conforter leurs compétences à leur poste ;
- favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion ;
- développer la transmission d'expérience.

La part du plan de formation réservée aux seniors est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent.

8.1. La période de professionnalisation

L'objet de la période de professionnalisation étant de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, elle constitue un dispositif à privilégier par la branche pour répondre aux besoins en formation des salariés de plus de 45 ans.

Le chef d'entreprise réserve un accès prioritaire à la période de professionnalisation pour les actions de formation identifiées dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière.

Les parties signataires ont pour objectif de développer le nombre annuel des périodes de professionnalisation conclues par les salariés de plus de 45 ans avec les entreprises de la branche de 25 % d'ici à 2010.

Pour mesurer cet objectif, les parties s'appuieront sur les données fournies par l'OPCA désigné par la branche.

8.2 Tutorat

Le chef d'entreprise privilégie les demandes de formation à l'exercice du tutorat formulées par les salariés à l'issue de l'entretien de seconde partie de carrière.

Ainsi que le prévoit le préambule à l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la professionnalisation dans diverses branches des industries alimentaires et l'article L. 882-2 du code du travail, les parties au présent accord définissent comme prioritaire les actions de formation dont l'objectif est de permettre à un salarié des activités tutorales.

Le tutorat, exercé selon les modalités définies par l'accord du 6 décembre 2004 relatif au développement du tutorat dans diverses branches des industries alimentaires, est pris en compte dans l'appréciation des résultats individuels du salarié senior.

8.3. Droit individuel à la formation

Les demandes d'utilisation du DIF, présentées par des salariés de plus de 45 ans pour faciliter leur évolution professionnelle sur un projet identifié, bénéficient d'une priorité d'examen.

8.4. Information des institutions représentatives du personnel

Lors de la consultation annuelle sur les orientations de la formation professionnelle, le comité d'entreprise est informé spécifiquement des formations réalisées par les salariés de plus de 45 ans en vue d'assurer le maintien dans leur emploi, l'exercice du tutorat ou leur reclassement. Il leur sera remis les informations relatives aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles et par âges.

Par ailleurs, le plan de formation soumis à l'avis du comité d'entreprise identifie les formations concernant les seniors.

Article 9

Bilan du suivi de l'accord

Chacune des 3 années suivant sa signature, le suivi de l'accord fera l'objet d'un point spécifique de l'ordre du jour de la commission sociale paritaire. A cette fin, la commission s'appuiera notamment sur les données relatives à la professionnalisation.

Article 10

Portée de l'accord

Il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 11

Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

Article 12

Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du siège de la fédération patronale signataire, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)