

ACCORD DE BRANCHE SUR L'EMPLOI DES SENIORS

■ CHAMP D'APPLICATION ET PORTES DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à tous les entreprises relevant du champ d'application de la CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES DETAILLANTS EN CHAUSSURES DU 27 JUIN 1973 - ETENDUE PAR ARRETE DU 16 JUILLET 1981 - publiée au Journal Officiel sous le n°3008.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises ou groupe d'entreprises (au sens de l'article L 2331-1 du code du travail) de plus de 50 salariés et de moins de 300 salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale.

Toutefois, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent opter pour l'application volontaire du présent accord.

Aucun accord, quel que soit son niveau, ne peut déroger en tout ou partie à cet accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

PREAMBULE

Le présent accord participe à l'effort national et européen de maintien et de retour à l'emploi des seniors, facteur d'amélioration du développement économique et social. Les partenaires sociaux de la branche considèrent comme une nécessité de lutter contre le déséquilibre entre l'offre et la demande de compétences constaté pour certains métiers et dans certaines zones géographiques, de préserver la permanence des savoirs et leurs transmissions, de lutter contre toutes formes de discriminations, notamment celle liée à l'âge et ainsi améliorer le taux d'activité des seniors. Les partenaires sociaux constatent toutefois qu'au sein de la branche des détaillants en chaussure, le taux d'emploi des salariés de plus de 51 ans est actuellement de 27%, soit un taux moyen très supérieur à la moyenne nationale toutes branches confondues.

Malgré ce constat les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place des mesures permettant aux entreprises visées par le champ d'application du présent accord d'améliorer le maintien dans l'emploi des salariés seniors.

Article 1 : OBJECTIF CHIFFRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS

Considérant l'expérience acquise par les seniors tout au long de leur carrière professionnelle, les signataires du présent accord rappellent que les salariés seniors constituent une force vive pour l'entreprise.

L'objectif des partenaires sociaux au travers de cet accord, est de favoriser le maintien des travailleurs âgés de 55 ans ou plus. En conséquence, les partenaires sociaux engagent les entreprises concernées par l'application du présent accord à maintenir le pourcentage d'effectif que représentent les salariés âgés de 55 ans et plus au 31 décembre 2012, par

rapport à l'effectif total, équivalent temps plein, constaté au 31 décembre 2009, dans les entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Chaque entreprise devra, pour suivre la réalisation de cet objectif, établir un indicateur de suivi constitué par le rapport « nombre de salariés seniors en ETP/ nombre de salariés de l'entreprise en ETP ».

Cet indicateur sera établi au 31 décembre de chaque année et transmis à la branche.

L'objectif de maintien dans l'emploi sera considéré comme atteint :

- si les indicateurs ne démontrent aucune baisse d'effectif des populations concernées.
- ou, en cas de baisse d'effectif, si cette dernière résulte de ruptures de contrats de travail à la seule initiative des salariés seniors (démission ou départ en retraite).

Article 2 : DISPOSITIONS CHIFFREES FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS

Article 2-1 : Anticipation des évolutions de carrières professionnelles

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'un entretien de seconde partie de carrière.

L'employeur prendra l'initiative de la tenue de cet entretien, soit au plus tard dans les six mois suivant le 50^{ème} anniversaire du salarié, soit, en cas de recrutement d'un salarié de plus de 50 ans, dans les 24 mois suivant son embauche.

A défaut d'initiative de l'employeur dans les délais ci-dessus visés, le salarié concerné demandera à son employeur la réalisation de cet entretien ; dans une telle hypothèse, l'employeur devra organiser la tenue de cet entretien dans le mois suivant la demande formulée par le salarié âgé de 50 ans et plus.

L'entretien de 2^{ème} partie de carrière pourra être réalisé dans le cadre de l'entretien professionnel et sera renouvelé tous les 5 ans, à compter du premier entretien.

L'entretien de seconde partie de carrière constitue un temps de travail effectif et se déroule durant le temps de travail.

L'entretien de deuxième partie de carrière du salarié senior a pour objet de faire le point avec son responsable hiérarchique sur :

- les compétences et les besoins en formation du salarié ;
- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;

- l'identification des objectifs de formation qui pourront être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de se maintenir et de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau de la branche ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourra être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation
- les conditions de réalisation de la formation.

Les conclusions de l'entretien seront établies par écrit et signées des deux parties.

Le Comité d'Entreprise et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, ou à défaut de l'une ou des deux instances, les Délégués du Personnel, seront informés et consultés des modalités pratiques de mise en œuvre de l'entretien de seconde partie de carrière.

L'objectif chiffré concernant cette mesure et que chaque entreprise concernée par l'application du présent accord réalise 100% des entretiens de deuxième partie de carrière qu'elle est tenue de faire.

L'indicateur chiffré concernant cette mesure est le nombre d'entretiens de 2^{ème} partie de carrière réalisés par rapport au nombre d'entretien que l'employeur aurait du faire par année et sur la durée d'application du présent accord.

Au 31 décembre de chaque année, un état des salariés concernés et des bénéficiaires par tranche d'âge de 5 ans sera établi par les entreprises concernées par le présent accord et transmis à la branche.

Article 2-2 : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En vue d'améliorer les conditions de travail des salariés âgés de 50 ans et plus et de leur assurer le maintien de leur emploi dans les meilleures conditions, chaque entreprise concernée par l'application du présent accord se doit d'avoir une analyse des contraintes physiques attachées aux différents postes de travail.

S'agissant plus particulièrement des salariés âgés de 50 ans et plus, chaque entreprise concernée par l'application du présent accord s'oblige à organiser une formation spécifique de type « geste et posture » en ayant recours à un organisme spécialisé ou ergonomiste.

Cette formation devra se réaliser dans le temps de travail, à l'initiative de l'employeur et dans les 12 mois suivant le 50^{ème} anniversaire du salarié concerné.

L'objectif chiffré concernant cette mesure est de réaliser 100% desdites formations pendant la durée d'application du présent accord.

L'indicateur chiffré de suivi de cet engagement est le nombre de formations réalisées pendant la

durée d'application du présent accord par rapport au nombre de formations qui auraient du être réalisées.

Au 31 décembre de chaque année, un état des salariés concernés et des bénéficiaires par tranche d'âge de 5 ans sera établi par les entreprises concernées par le présent accord et transmis à la branche.

Article 2-3 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Compte tenu de l'expérience acquise par les seniors tout au long de leur vie professionnelle, ceux-ci pourront être investis d'un rôle de transmission des savoirs et des compétences.

Dès lors, l'employeur doit proposer, en fonction des besoins de l'entreprise, aux salariés de 55 ans et plus, ayant une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'exercice de leur emploi, d'exercer le rôle de tuteur auprès des nouveaux embauchés et/ou des stagiaires.

Cette mesure a pour objectif de développer la fonction de tuteur au sein de l'entreprise et d'en privilégier l'accès aux salariés âgés de 55 ans ou plus.

L'objectif chiffré retenu par les partenaires sociaux est que chaque entreprise concernée par l'application du présent accord s'engage à satisfaire 50% des demandes de tutorat qui seraient faites par des salariés de plus de 55 ans.

L'indicateur de suivi est le nombre de demandes de tutorat satisfaites par rapport au nombre de demandes formulées par des salariés de plus de 55 ans.

Article 3 : DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES RELATIVES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT DES SENIORS

Par le présent article, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler à l'ensemble des entreprises de la branches certains dispositifs existants concourant au maintien ou au développement de l'emploi des seniors. Ces dispositions ne présentent pas de caractère obligatoire pour les entreprises de la branche mais peuvent inciter celles-ci au développement de l'emploi des seniors.

Article 3-1 : Cumul emploi retraite

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés ayant liquidé leurs pensions de vieillesse conservent la possibilité de travailler y compris pour le compte de leur précédent employeur sous réserve de respecter les conditions légales et règlementaires applicables sans que le versement de leur pension de retraite n'en soit affecté. A cet effet, les parties au présent accord s'engagent à 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 3-2 Bilan de compétence

Afin de faciliter l'évolution professionnelle des seniors d'au moins cinquante-cinq ans sur un projet

identifié, toutes les demandes de bilan de compétence présentées par les salariés de cinquante-cinq ans et plus pour faciliter leur réorientation professionnelle seront acceptées.

Le bilan de compétence pourra s'effectuer au titre du DIF. Dans ce cas, il se déroulera pendant le temps de travail. Les résultats resteront la propriété exclusive du salarié.

Article 3-3 L'accès à l'emploi des seniors

Les partenaires sociaux rappellent que les embauches s'opèrent par application de critères objectifs tels que l'expérience, la compétence les aptitudes professionnelles des candidats et que l'âge ne doit en aucun cas être un critère de recrutement.

Article 3-4 Embauche CDD / CDI

Sans méconnaître les dispositions de l'article L1221-2 du Code du travail qui dispose que «*le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail*» les signataires du présent accord rappellent à l'ensemble des entreprises de la branche que les salariés de plus de 57 ans ont la possibilité de conclure un « CDD senior » dont la finalité est notamment de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés. (Article D.1242-2 du Code du travail)

Sans déroger aux règles légales applicables, il est rappelé qu'un contrat à durée déterminée d'une durée maximum de 18 mois renouvelable une fois peut être conclu avec un salarié de plus de 57 ans, inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ou en convention de reclassement personnalisé, afin de lui permettre d'acquérir, par son activité, des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

Article 4 : Suivi de l'accord

Chaque entreprise concernée par l'application du présent accord devra établir, au terme de chaque année civile couverte par l'application des présentes dispositions, un rapport de suivi des objectifs et indicateurs visés par le présent accord.

Conformément à l'article R. 138-28 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, les indicateurs, et l'évolution des résultats des engagements pris dans le présent texte, figureront dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

Le rapport annuel de branche sera complété par un rapport sur l'emploi des seniors comportant les indicateurs et les informations suivantes :

- Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus :
 - Pyramide des âges dès 40 ans par tranche de 5 ans.
 - Nombre de départs et motifs par tranches d'âge : 50/54 ans, 55/59 ans, 60 ans et plus.
- Transmission des savoirs et des compétences et du développement du tutorat :
 - Nombre de salariés tuteurs par tranches d'âge de 5 ans, à partir de 55 ans

- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :
 - Nombre d'entretien de seconde partie de carrière (ou d'entretiens à l'occasion desquels l'entretien de seconde partie de carrière est réalisé) par tranche de 5 ans à partir de 50 ans.
- Amélioration des conditions de travail :
 - Nombre de formation et contenu des formations (au regard de la particularité des emplois existant dans la branche) de type « gestes et postures » visant à améliorer les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des salariés seniors.

L'employeur doit présenter au CE et au CHSCT ou à défaut, aux délégués du personnel, une fois par an un bilan comportant les éléments précités.

Les avis de ces instances seront sollicités sur le contenu du bilan annuel. Le bilan annuel et le procès-verbal de consultation seront remis au médecin du travail.

Article 5 : Commission de suivi :

Il est institué une commission paritaire de branche qui aura en charge le suivi du présent accord et ses modalités d'application. Cette commission paritaire restreinte se réunira une fois par an et sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales des salariés représentatives signataires ou adhérentes et d'un nombre égal de représentants de l'organisation employeur signataire.

Le mandat au sein de la commission de suivi est d'une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction.

Article 6 : Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa date d'extension et pour une durée déterminée expirant au 31 décembre 2012. A compter de cette date il cessera de produire tout effet.

Article 7 : Demande d'avis auprès des services centraux

Conformément à l'article R.138-30 du Code de la sécurité sociale, le présent texte fera l'objet, au moment de son dépôt, d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

L'avis favorable du ministre chargé de l'emploi sera opposable aux organismes chargés du recouvrement de la pénalité prévue à l'article L.138-24 du Code de la sécurité sociale.

En cas d'avis défavorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord ne pourra pas prendre effet.

Article 8 : Dépôt – Extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L.2261-24 et suivants dudit Code.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris le 14 décembre 2009

en autant d'exemplaires que de parties, plus les exemplaires nécessaires aux dépôts légaux.

Pour la F.D.C.F.

Pour la F.N.E.C.S.-C.F.E. C.G.C

Pour la C.S.F.V / C.F.T.C