

Convention Collective Nationale

des Distributeurs Conseils Hors Domicile (Distributeurs CHD)

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS Du 12 janvier 2010

Entre d'une part :

La Fédération Nationale des Boissons (FNB),

Et d'autre part :

- ✘ **La Fédération Générale Agroalimentaire (FGA-CFDT),**
- ✘ **La Fédération CFTC du Commerce – Services et Force de Vente (CSFV),**
- ✘ **La Fédération Nationale Alimentaire et Forestière (FNAF-CGT),**
- ✘ **La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Services annexes (FGTA-FO),**
- ✘ **La Confédération Nationale des Salariés de France (CNSF),**
- ✘ **La Fédération AgroAlimentaire (CFE-CGC),**

Préambule :

L'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue pour notre pays un enjeu majeur, compte tenu des constats démographiques et un levier de croissance à moyen terme et long terme pour les entreprises de la branche.

Il convient de souligner l'importance de l'expérience et des connaissances détenues par les salariés seniors, éléments de richesse de l'entreprise devant être reconnus, préservés et transmis.

Compte tenu de la structure de la pyramide des âges propre à la branche professionnelle (30 % des salariés de la profession ont plus de 45 ans), le présent accord souhaite participer à l'évolution nécessaire des mentalités collectives vis-à-vis des seniors dans le monde du travail en favorisant leur accès et leur maintien dans l'emploi jusqu'à leur retraite à taux plein.

En conséquence, les parties signataires entendent que les mesures prises dans le cadre de cet accord favorisent le maintien et l'élévation du taux d'emploi des salariés seniors de la profession.

Par le présent accord les entreprises de la branche s'engagent :

- ✘ A prendre toutes les mesures nécessaires pour élever leur taux d'emploi des seniors.
- ✘ à donner aux salariés des perspectives d'évolution notamment dans leur seconde partie de carrière ;
- ✘ à sécuriser les parcours professionnels par la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de l'entretien professionnel à partir de 45 ans ;
- ✘ à développer le tutorat pour permettre aux salariés seniors de transmettre leur savoir ;
- ✘ à soumettre des possibilités d'aménagement de fin de carrière de leurs salariés pour éviter l'usure au travail ;
- ✘ et d'une manière générale, à mettre en place des pistes en vue d'un plan d'actions pour l'emploi et la formation des seniors, ceci, fruit d'un dialogue social constructif et responsable.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le cadre des mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, relatif à l'emploi des seniors, ainsi que des dispositions légales sur ce sujet, issues de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008.

ARTICLE 1 - DEFINITION DE LA NOTION DE SENIOR

Les partenaires sociaux entendent par senior les collaborateurs âgés de plus de 50 ans pour l'accès à l'emploi et de plus de 55 ans pour le maintien dans l'emploi.

ARTICLE 2 - OBJECTIF CHIFFRE EN TERME DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Dans les entreprises de la profession, la part des salariés âgés de 55 ans et plus, est égale à environ 6 % des effectifs salariés (source : observatoire des DCHD).

Les partenaires sociaux se fixent l'objectif d'élever entre 10 et 15 % ce taux d'ici 2012.

Face à ce constat, les signataires du présent accord s'accordent à encourager le maintien de 100 % des seniors dans l'entreprise jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein, et ce, chaque fois que possible, compte tenu des souhaits et aptitudes physiques des salariés concernés.

ARTICLE 3 - DOMAINE D'ACTION EN FAVEUR DES SENIORS

3.1 - Anticipation dans l'évolution des carrières professionnelles (salariés de plus de 45 ans).

Il est rappelé aux entreprises de la branche l'importance de déployer une démarche de personnalisation des parcours professionnels en inscrivant ces derniers dans la durée, afin de développer, concernant les seniors :

- ✘ leur possibilité d'évolution de carrière ou de maintien dans l'emploi ;
- ✘ leur possibilité de mobilité professionnelle interne ou externe ;
- ✘ l'aménagement de leur fin de carrière.

Les entreprises se doteront de moyens favorisant le maintien dans l'emploi des seniors et recueilleront toutes les informations utiles à une connaissance précise des compétences de ceux-ci. Ces informations pourront notamment être recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

A partir de l'ensemble des informations recueillies, les entreprises de la branche mettront en œuvre des dispositifs de formation de nature à favoriser leur sécurisation professionnelle dans leur emploi, la préparation de leur évolution dans leur emploi ou vers un nouvel emploi.

Un entretien professionnel de deuxième partie de carrière est proposé à tout salarié à partir de 45 ans par son responsable hiérarchique et renouvelable par la suite au moins tous les 5 ans, selon le souhait du salarié.

Cet entretien a pour objet de faire le point au regard de l'évolution des métiers et de leurs perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et est organisé par un responsable ayant reçu une formation adéquate.

Il se déroule pendant le temps de travail et doit donner lieu à une synthèse écrite confidentielle et signée par les deux parties.

Cet entretien pourra permettre d'identifier les besoins en matière de formation, tant pour adapter le salarié dans son emploi actuel que pour favoriser le cas échéant l'évolution vers un autre emploi.

La branche professionnelle se donne comme objectif que 100 % des collaborateurs d'au moins 45 ans bénéficient d'un entretien professionnel pour la deuxième partie de carrière.

Tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté d'un an, de la possibilité d'un bilan de compétences.

S'il le souhaite, le salarié peut se faire accompagner pour ces différents entretiens d'un salarié appartenant à l'entreprise.

Un plan d'action spécifique, ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre seront définis en vue de l'aménagement des postes à risque.

3.2 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'amélioration des conditions de travail est essentielle pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Il convient de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

✘ Pour favoriser le maintien dans l'emploi des seniors ou leur reclassement, les entreprises de la branche engageront dans l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord :

- La réalisation d'une cartographie des seniors dans chaque entreprise ;
- Une réflexion dans le but d'aboutir à une réelle amélioration des conditions de travail des seniors, à chaque fois qu'un besoin spécifique aura été identifié, cela quelle que soit leur catégorie, afin de mettre en œuvre des plans d'actions destinés à aménager les postes comportant des facteurs de risques ou d'usure professionnels.

Le CHSCT, le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront associés à cette démarche. A chaque fois que le besoin sera identifié l'expertise d'un ergonomiste pourra être requise

✘ Des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors seront également développées (prise en compte des aspects d'ergonomie, organisation du travail...) en s'appuyant sur les ressources internes (CHSCT ou, à défaut, délégués du personnel, médecin du travail, responsable en charge des aspects techniques...) et externes (CRAM, ARACT...).

Une visite médicale annuelle sera prévue pour les travailleurs de 50 ans et plus qui le souhaitent.

Les entreprises de la profession sont invitées à enrichir le document unique d'évaluation des risques de ces actions.

Le CHSCT ou, à défaut, le Comité d'Entreprise ou les délégués du personnel, seront également associés :

- à l'identification des principaux facteurs de pénibilité et de stress ;
- à l'identification des solutions d'adaptation ;
- et au suivi.

Une attention particulière sera portée aux postes occupés par les salariés de plus de 50 ans.

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT, visé à l'article L4612-16 du Code du travail, lorsqu'il existe, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

En cas d'inaptitude d'un senior, médicalement constatée par le médecin du travail, à occuper son poste, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié bénéficiera des dispositions prévues à l'article 6.5 de la convention collective prévoyant une garantie de salaires en cas de déclassement.

Le salarié bénéficiera, le cas échéant, des actions de formation nécessaires à ce reclassement.

Les seniors concernés par cette procédure garderont une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification en fonction de leur capacité à l'occuper.

3.3 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.

Une part significative de la formation professionnelle continue doit être réservée aux seniors.

Les CQP développés dans la branche peuvent constituer un parcours de reclassement adapté aux salariés seniors qui peuvent par ce biais évoluer vers des postes nécessitant une grande expérience de la clientèle tout en comportant moins de contrainte physique. La VAE. doit être considérée comme un moyen d'accès à ces CQP.

Les demandes de formation présentées par les salariés âgés de 45 ans et plus pour faciliter leur employabilité, bénéficieront d'une priorité d'examen et d'accès par l'entreprise.

Les besoins spécifiques en formation des salariés seniors devront être identifiés et faire l'objet d'une affectation spéciale au plan de formation général de l'entreprise.

Conformément à l'ANI du 5 décembre 2003 et à l'accord de branche sur la formation professionnelle du 15 novembre 2006, la période de professionnalisation est l'outil à privilégier pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans. Les parties signataires se fixent l'objectif de faire évoluer le taux de 10% de période de professionnalisation des salariés visés ci-dessus, sachant que ce taux est actuellement de 13%.

Les parties signataires affirment le caractère prioritaire qu'elles entendent donner aux salariés de plus de 45 ans dans l'accès au dispositif dans la période de professionnalisation.

3.4 - AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'à celles de l'accord signé dans la branche le 29 avril 1999, le dispositif du compte épargne temps, lorsqu'il existe au sein d'une entreprise, peut être utilisé par les seniors comme congé de fin de carrière.

Dans ce cas, les droits du salarié devront être majorés, exclusivement en temps, par l'entreprise de:

- ✘ 10 % pour les congés inférieures à 3 mois
- ✘ 15 % pour les congés compris entre 3 et 6 mois ;
- ✘ 20% pour les congés supérieurs à 6 mois.

De plus, afin d'accroître leurs droits au congé de fin de carrière, les seniors qui le souhaitent pourront demander à transformer leur indemnité de départ en retraite en congé de fin de carrière.

Dans l'hypothèse où l'aménagement du temps de travail pour le salarié senior conduirait avec l'accord de l'employeur à un passage à temps partiel, celui-ci ne pourra conduire à l'accomplissement d'un horaire de travail inférieur à 60 % de la durée légale du travail.

En cas d'aménagement du temps de travail selon les modalités ci-dessus, la rémunération des seniors sera progressivement adaptée sur 12 mois par le versement d'un complément de rémunération égale à :

- ✘ 75 % du différentiel entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire pendant les 4 premiers mois ;
- ✘ 50 % du différentiel pendant les 4 mois suivants ;
- ✘ 25 % du différentiel pendant les 4 derniers mois.

Afin de garantir les droits en matière de retraite des seniors bénéficiant d'un aménagement du temps de travail de fin de carrière, les cotisations d'assurances vieillesse et retraite complémentaire seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein.

Les employeurs prendront en charge le surplus des cotisations patronales.

3.5 - TRANSMISSION DES SAVOIRS, DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat.

Elles souhaitent rappeler l'importance de ce dispositif, notamment dans le cadre des formations en alternance (contrat/période de professionnalisation, apprentissage).

De façon à valoriser la fonction tutorale du senior, tout tuteur âgé de 55 ans et plus pourra bénéficier, au même titre que les autres tuteurs, d'un aménagement de son temps de travail et d'une formation adéquate pour exercer sa mission.

Les seniors expérimentés pourront être sollicités pour participer à des jurys d'examen (CQP, etc...).

3.6 - RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE

Les parties souhaitent rappeler l'importance des règles suivantes en matière de recrutement et de gestion des seniors dans l'entreprise :

- ✘ Les entreprises veilleront à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse dans leurs offres d'emploi et propositions de mutation interne.
- ✘ Elles s'assureront de l'absence de discrimination relative à l'âge en matière de recrutement, gestion des carrières, formation, rémunération en privilégiant l'appréciation des compétences, capacité professionnelle et aptitude requise appréciées en dehors de tout présupposé lié à l'âge.
- ✘ Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises que le contrat de professionnalisation doit être le dispositif prioritaire permettant la réinsertion du salarié âgé de plus de 45 ans, privé d'emploi.

ARTICLE 4 - S'AGISSANT DE LA RESPONSABILITE

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler la particularité du personnel d'encadrement eu égard au degré de responsabilité qui leur incombe. Ainsi, il est évident que la baisse du temps de travail des seniors doit avoir une incidence sur l'aménagement de leur responsabilité.

C'est pourquoi il est envisagé de conditionner la responsabilité du personnel senior appartenant à l'encadrement à leur présence effective sur le lieu de travail.

A cet effet, une délégation de pouvoir, dont les conditions restent à définir, pourra être mise en œuvre en cas d'absence du senior.

Dans le cas de réduction individuelle du temps de travail d'un salarié senior dans une fonction s'accompagnant d'une délégation de responsabilité, les parties veilleront à adapter celle-ci à la situation nouvelle résultant de la moindre présence du salarié à son poste de travail, de telle sorte que le salarié seniors ne se voie imposé une sujétion excédent ses responsabilités réelles, et que l'effectivité de la délégation soit préservée.

ARTICLE 5 - INDICATEURS CHIFFRES

Les indicateurs sont ceux de l'observatoire des DCHD qui devra tenir compte dans ses rubriques de ce nouvel objectif.

ARTICLE 6- SUIVI DE L'ACCORD

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un comité du suivi du présent accord sera mis en place.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement seront déterminées dans chaque entreprise.

Au niveau de la branche professionnelle, un suivi régulier du présent accord sera effectué au sein de la Commission sociale paritaire et de la CPNEFP.

ARTICLE 7 - DUREE ET PORTEE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprises, d'établissements ou de groupes ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

ARTICLE 8 - FORMALITES ET ENTREE EN VIGUEUR

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès du Ministère compétent ainsi que d'une demande d'extension et d'avis favorable auprès des Services centraux du Ministre chargé de l'emploi.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris le, 12 janvier 2010

Pour la FNB,

Pour la FGA-CFDT,

Pour la CFTC,

Pour la FGTA-FO,

Pour la CFE-CGC