

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE (CCNIE)**

ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET0951110M*

IDCC : 43

PRÉAMBULE

Vu la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009,

Les négociations triennales de branche sur l'emploi des salariés âgés (art. L. 2241-4 du code du travail) devront désormais aussi porter sur l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

A partir du 1^{er} janvier 2010, les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe comptant au moins 50 salariés devront verser à la CNAV une pénalité égale à 1 % des rémunérations ou gains versés si elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action (arrêté après avis du CE ou des DP) relatifs à l'emploi des salariés âgés. Conclues pour 3 ans au maximum, l'accord ou le plan d'action devront prévoir :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;
- des mesures portant sur au moins 3 domaines d'action, choisis parmi une liste fixée par décret et des indicateurs chiffrés ;
- des modalités de suivi de ces actions.

La loi prévoit que seront dispensées de la pénalité les entreprises de moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés, couvertes par un accord de branche étendu sur l'emploi des salariés âgés,

respectant les trois conditions précitées et ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi. Cet accord a donc vocation à s'appliquer aux entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés, à défaut d'accord collectif ou plan d'action existant dans l'entreprise.

L'accord de branche a pour vocation de définir les objectifs pour la branche tout en parvenant à définir des actions suffisamment adaptées pour engager les entreprises qui la composent à atteindre cet objectif.

1. Objectif chiffré de maintien dans l'emploi

Les plus de 55 ans représentent 9,24 % des effectifs en 2007 dans la CCNIE 3100 et 8,12 % en 2008. Les partenaires sociaux conviennent de maintenir l'emploi des plus de 55 ans de façon que ce taux d'emploi augmente de 5 % sur 3 ans, pour atteindre environ 13 % en 2013.

2. Mesures sur 4 domaines d'action

Recrutement des salariés âgés

Disposition favorable : valorisation des seniors dans le processus de recrutement.

Une campagne de sensibilisation sera menée en direction des entreprises afin de valoriser la perception de la carrière des seniors auprès des salariés intervenant dans le processus de recrutement :

- sur l'intérêt de diversifier les emplois en ayant recours aux personnes de plus de 50 ans et de faire évoluer les relations de travail avec les seniors ;
- sur l'activité des seniors.

Objectif chiffré :

Une plaquette de communication sur les aides à l'embauche sera réalisée et diffusée auprès des entreprises.

La pyramide des âges du recrutement figurera dans le cadre du rapport de branche.

Indicateurs de suivi :

- nombre d'exemplaires de plaquettes diffusés auprès des entreprises ;
- nombre d'exemplaires diffusés aux entreprises de la pyramide des âges du recrutement dans le rapport de branche.

Aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

Disposition favorable : information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite :

Informar les entreprises et les salariés des dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote).

Objectif chiffré :

Une plaquette d'information sur ces dispositions sera réalisée et diffusée par la branche.

Indicateur de suivi :

Nombre de plaquettes diffusées aux entreprises et salariés de la branche.

Disposition favorable : abondement du compte épargne-temps pour le congé de fin de carrière.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'à celle de l'accord de branche du 6 juin 2006, 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.

En cas d'utilisation du compte épargne-temps comme congé de fin de carrière, les droits du salarié devront être majorés par l'entreprise et exclusivement en temps.

Objectif chiffré :

En cas de départ du salarié en congé de fin de carrière, au minimum 10 % du compte épargne-temps du salarié sera abondé par l'employeur.

Indicateur de suivi :

Nombre de comptes épargne-temps abondés dans ce cadre.

Disposition favorable : garantie de rémunération en cas d'incapacité.

En cas d'incapacité d'un salarié, 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 ayant au moins 55 ans et 5 ans d'ancienneté bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération.

Objectif chiffré :

Cette garantie correspond à une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base de :

- 75 % pendant 4 mois ;
- 50 % pendant les 4 mois suivants ;
- 25 % pendant les 4 mois suivants.

Indicateur de suivi :

Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif.

Transmission des savoirs et des compétences
et le développement du tutorat

Disposition favorable : information sur les dispositifs de tutorat.

Un outil pratique sera réalisé sur les dispositifs de tutorat en entreprise.

Objectif chiffré :

Une réalisation de cet outil.

Indicateur de suivi :

Nombre d'outils diffusés aux entreprises.

Nombre de tuteurs effectivement formés à l'aide de cet outil et suivi annuel.

Disposition favorable : octroi de missions d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage à destination des seniors.

Confier en priorité des missions d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés à des salariés âgés de 45 ans ou plus de la même catégorie professionnelle.

Objectif chiffré :

20 % des recrutements concernés par ces missions.

Indicateur de suivi :

Pourcentage de recrutements concernés par ces missions.

Développement des compétences et des qualifications
et accès à la formation

Disposition favorable : accès prioritaire des seniors au DIF.

Le salarié senior, dès l'âge de 50 ans, peut avoir accès de façon prioritaire à sa demande au droit individuel à la formation. La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise à ce dispositif.

Objectif chiffré :

5 % des salariés de plus de 50 ans doivent avoir eu accès au DIF.

Indicateur de suivi :

Nombre de salariés de plus de 50 ans ayant eu accès au DIF.

3. Autres mesures

Les parties signataires considèrent que les dispositions favorables figurant ci-dessus sont conformes aux dispositions légales et réglementaires sur l'emploi des seniors et souhaitent privilégier d'autres pistes d'action en direction des seniors.

1. Formation

En cas d'évolution du poste de travail d'un salarié de plus de 50 ans, les entreprises privilégieront les actions d'adaptation au poste de travail dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

La fonction conseil-tutorat doit être développée dans les entreprises afin de favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire aux jeunes et nouveaux entrants dans l'entreprise. Les salariés et notamment les seniors à partir de 45 ans peuvent accéder à leur demande à la fonction de tuteur. Pour être menée de façon efficace, cette fonction doit répondre aux principes suivants :

- la fonction est basée sur le volontariat du salarié ;
- chaque tuteur a en charge au maximum deux stagiaires simultanément ;

- le tuteur bénéficie de la formation pédagogique ou de la préparation nécessaire à l'accomplissement de sa fonction. Celle-ci ne doit pas entraîner de charge de travail supplémentaire pour le salarié et ne pas constituer une fonction à temps plein.

Le salarié senior, dès l'âge de 50 ans, peut avoir accès de façon prioritaire à sa demande à la validation des acquis de l'expérience. La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise à ce dispositif.

L'accès à un bilan de compétences est également prioritaire pour le salarié senior, dès l'âge de 50 ans. La priorité d'accès s'entend de la même manière que celle relative à la validation des acquis de l'expérience.

2. Temps partiel

Les signataires recommandent fortement aux entreprises de faciliter l'accès au temps partiel choisi des salariés de plus de 50 ans.

3. Mobilité

Par ailleurs, la mobilité des plus de 55 ans fera l'objet d'un accompagnement personnalisé. La mise en œuvre des clauses de mobilité des plus de 55 ans ne pourra se faire qu'après un entretien d'accompagnement avec le salarié et devra être justifiée.

4. Entretien de seconde partie de carrière

Les signataires rappellent que chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^e anniversaire, à un entretien de seconde partie de carrière. Cet entretien a lieu ensuite tous les 5 ans. Il est destiné à faire le point, avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Il est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

4. Modalités de suivi de l'accord

Les indicateurs de suivi retenus dans le paragraphe 2 « Mesures sur 3 domaines d'action » permettant de suivre les objectifs chiffrés des dispositions favorables retenues dans l'accord de branche feront l'objet d'une communication annuelle dans le rapport de branche.

5. Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et est conclu pour une durée de 3 ans.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEIT ;
FICIME ;
FIPA ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
CSFV CFTC.