

Brochure n° 3298

Convention collective nationale

IDCC : 2104. – **THERMALISME**

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET0951195M*

IDCC : 2104

Entre :

Le CNET,

D'une part, et

La FSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC ;

La FPSPS FO,

D'autre part,

il a été convenu le présent accord en faveur de l'emploi des seniors dans la branche du thermalisme.

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires s'assignent un double objectif.

D'une part, il s'agit de répondre aux objectifs nationaux de lutte contre le chômage des seniors. A cet effet, il s'avère que le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien dans l'emploi occupé. Il suppose tout autant de faire en sorte que les entreprises et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail, le cas échéant en les faisant évoluer. La prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite est un enjeu majeur national. L'objectif est de s'attacher à développer les possibilités d'emploi de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de faire évoluer ses compétences mais également de les transmettre.

D'autre part, de répondre, pour les entreprises concernées par le présent accord, aux dispositions de l'article D. 138-25 du code de la sécurité sociale en définissant un certain nombre de dispositions quantifiées dans les domaines d'actions retenues prioritairement par les parties au présent accord.

Pour répondre aux objectifs ci-dessus destinés à développer des actions spécifiques en faveur de l'intégration et du maintien des seniors dans les entreprises concernées par le présent accord, les parties signataires s'accordent pour retenir les principes directeurs suivants :

- une politique de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Les partenaires sociaux s'accordent pour agir plus particulièrement sur :

- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- le développement des compétences et qualifications et accès à la formation ;
- l'amélioration des conditions de travail ;
- la prévention des situations de pénibilité ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises dans le champ de la convention collective du 10 septembre 1999 employant entre 50 et 300 salariés ou appartenant à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif comprend entre 50 et 300 salariés calculé selon l'article D. 138-25 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord de branche ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui, à la date d'extension dudit accord, sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Il ne pourra pas être dérogé dans un sens défavorable au présent accord par les entreprises comprises dans son champ d'application.

Les partenaires sociaux conviennent que toute entreprise de moins de 50 salariés pourra, de façon volontaire, décider d'appliquer le présent accord.

CHAPITRE I^{er}

Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés seniors

Les signataires du présent accord considèrent que les salariés seniors constituent un personnel expérimenté et une force vive pour l'entreprise. De plus, leur expérience est une véritable valeur ajoutée pour le développement de la culture d'entreprise.

L'objectif des partenaires sociaux au travers de cet accord est de favoriser le maintien des travailleurs âgés de 55 ans ou plus dans l'emploi.

Les partenaires sociaux engagent l'ensemble des entreprises concernées par le présent accord à maintenir le pourcentage d'effectif que représentent les salariés âgés de 55 ans et plus au 31 décembre 2012, cela par rapport à

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

Les effectifs concernés seront mesurés, au niveau de la branche, par un indicateur annuel complété par les entreprises relevant du présent accord, à la fin de chaque année pour la durée de l'accord.

L'objectif de maintien 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 la mise en œuvre des ruptures conventionnelles du contrat de travail ou est due à la seule initiative des salariés.

CHAPITRE II

Dispositions chiffrées favorables au maintien dans l'emploi des salariés seniors

Article 1^{er}

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés seniors constituent une source de compétences et de savoir-faire spécifique et assurent la transmission de l'histoire et de la culture de l'entreprise.

C'est pourquoi les salariés seniors 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.

L'employeur qui déciderait de faire suivre une formation de jury VAE doit la proposer en priorité aux salariés âgés de 55 ans et plus, ayant une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise.

Un indicateur devra mesurer le nombre de salariés seniors remplissant les fonctions de tuteurs afin de constater le développement, ou à minima le maintien, de ce taux à effectif constant au cours des 3 années du présent accord.

Article 2

Anticipation des évolutions de carrière professionnelle

Afin d'encourager la définition et la concrétisation de projets professionnels pour la seconde partie de carrière, les parties au présent accord souhaitent définir un certain nombre de priorités.

2.1. Entretien de seconde partie de carrière : salariés âgés de 50 ans et plus

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'un entretien de seconde partie de carrière mené par un supérieur hiérarchique dans l'année de leur 50^e anniversaire ou dans les 12 mois de leur embauche pour le recrutement de salariés de plus de 50 ans.

Le suivi de cette mesure sera réalisé au moyen d'un indicateur établi au 31 décembre de chaque année, comportant un état des salariés concernés.

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

- les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- 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 dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi en faveur des salariés seniors prévues au chapitre III du présent accord.

L'entretien se déroulera dans le temps de travail et constitue du temps de travail effectif.

Les conclusions de l'entretien feront l'objet d'un compte rendu signé des deux parties.

2.2. DIF pour les salariés de 50 ans et plus

Les salariés de 50 ans et plus peuvent bénéficier, au moyen de leurs droits au DIF, d'une action de formation professionnelle déterminée en accord avec leur employeur lors de l'entretien de seconde partie de carrière, afin de leur permettre d'être pleinement acteur de leur parcours professionnel.

En dérogation avec l'article 5.1 de l'accord de la branche thermalisme du 15 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le droit individuel de formation des salariés âgés de 50 ans et plus est porté à 22 heures par an.

2.3. Accès à la formation

Les salariés de 50 ans et plus auront un accès prioritaire aux formations qualifiantes et diplômantes de la profession.

CHAPITRE III

Dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux ont entendu rappeler un certain nombre de dispositions susceptibles également de participer au maintien dans l'emploi des seniors.

Article 3

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

3.1. Aménagement des 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 de la branche et des établissements. Leurs réflexions et actions conjointes et leurs engagements mutuels sont primordiaux. Dans cette perspective, l'employeur s'engage à consulter le médecin du travail, le CHSCT, ou à défaut les DP, sur les possibilités de recourir aux aménagements suivants :

- formation prévention des risques ;
- aménagement du poste de travail ;
- aménagement des horaires de travail ;
- suivi médical particulier.

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel CHSCT, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

3.2. Visite médicale annuelle

Afin de mettre en œuvre les moyens nécessaires destinés à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors, les entreprises de la branche s'engagent à instituer une visite médicale annuelle pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Cette visite médicale est l'occasion notamment d'aborder, si nécessaire, les éventuelles préoccupations liées à l'adaptabilité et à l'aménagement des conditions de travail que le salarié senior peut rencontrer dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, et ce en vue d'assurer un maintien pérenne dans l'emploi.

L'objectif de cette visite médicale annuelle est de prévenir les situations de pénibilité au travail et constitue un outil privilégié de prévention de l'inaptitude au travail.

Les partenaires sociaux engagent les entreprises concernées par le présent accord à mettre en œuvre, au plus tard au terme de l'accord, une visite médicale annuelle pour tous les salariés de 50 ans et plus.

Article 4

Transition entre activité et retraite

4.1. Stage de préparation à la retraite

Le stage de préparation à la retraite a pour objet de permettre aux salariés de 58 ans et plus de s'informer sur les incidences pratiques et financières de leur cessation d'activité.

Les salariés de plus de 58 ans concernés par le cadre du présent accord pourront utiliser leur DIF pour bénéficier de ce stage.

Il est ici rappelé que les salariés retraités peuvent cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 5

Indicateurs du rapport de branche

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'entretiens de seconde partie de carrière (ou d'entretien à l'occasion duquel l'entretien de seconde partie de carrière est abordé) par tranche de 5 ans à partir de 50 ans ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :
 - détermination de l'écart entre le nombre d'actions de formations suivies par les salariés âgés de 45 ans et plus et de celles suivies par ceux de moins de 45 ans.

Article 6

Indicateurs de suivi

A l'effet de permettre à la commission de suivi de mesurer le niveau d'atteinte des objectifs définis par le présent accord, les entreprises concernées devront transmettre au secrétariat du CNETH un document comportant les indications suivantes, pour la durée de l'accord :

Maintien dans l'emploi :

- nombre de salariés de 55 ans et plus au 31 décembre 2009 ;
- nombre de salariés de 55 ans et plus au 31 décembre 2010 ;
- nombre de salariés de 55 ans et plus au 31 décembre 2011 ;
- nombre de salariés de 55 ans et plus au 31 décembre 2012.

Entretiens de seconde partie de carrière :

- état des salariés concernés au 31 décembre 2009 ;
- état des salariés concernés au 31 décembre 2010 ;
- état des salariés concernés au 31 décembre 2011 ;
- état des salariés concernés au 31 décembre 2012 ;

- nombre de bénéficiaires au 31 décembre 2009 ;
- nombre de bénéficiaires au 31 décembre 2010 ;
- nombre de bénéficiaires au 31 décembre 2011 ;
- nombre de bénéficiaires au 31 décembre 2012.

Transmission des savoirs et développement du tutorat :

- nombre de salariés tuteurs de 55 ans et plus au 31 décembre 2009 dont nombre ayant suivi une formation tutorale ;
- nombre de salariés tuteurs de 55 ans et plus au 31 décembre 2010 dont nombre ayant suivi une formation tutorale ;
- nombre de salariés tuteurs de 55 ans et plus au 31 décembre 2011 dont nombre ayant suivi une formation tutorale ;
- nombre de salariés tuteurs de 55 ans et plus au 31 décembre 2012 dont nombre ayant suivi une formation tutorale.

Formation tutorale :

- nombre total de salariés ayant suivi une formation tutorale au 31 décembre 2009 ;
- nombre total de salariés ayant suivi une formation tutorale au 31 décembre 2010 ;
- nombre total de salariés ayant suivi une formation tutorale au 31 décembre 2011 ;
- nombre total de salariés ayant suivi une formation tutorale au 31 décembre 2012.

Développement des compétences et qualifications et accès à la formation :

- nombre d'actions de formations pour les salariés de moins de 45 ans en pourcentage et nombre d'actions de formations pour les salariés de 45 ans et plus en pourcentage au 31 décembre 2009 ;
- nombre d'actions de formations pour les salariés de moins de 45 ans en pourcentage et nombre d'actions de formations pour les salariés de 45 ans et plus en pourcentage au 31 décembre 2010 ;
- nombre d'actions de formations pour les salariés de moins de 45 ans en pourcentage et nombre d'actions de formations pour les salariés de 45 ans et plus en pourcentage au 31 décembre 2011 ;
- nombre d'actions de formations pour les salariés de moins de 45 ans en pourcentage et nombre d'actions de formations pour les salariés de 45 ans et plus en pourcentage au 31 décembre 2012.

Un formulaire établi par les fédérations patronales signataires comportant l'ensemble de ces données sera transmis aux entreprises concernées par le présent accord.

L'employeur doit présenter au comité d'entreprise et au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel, 1 fois par an, un bilan comportant les éléments précités.

Article 7

Modalités de suivi

Le suivi de cet accord sera assuré par la commission paritaire nationale qui l'inscrira 1 fois par an à son ordre du jour.

CHAPITRE IV

Dispositions finales

Article 8

Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension ou au plus tard au 1^{er} janvier 2010 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires et pour une durée de 3 ans. Il cesse donc de produire ses effets 3 ans après sa date d'application. Toutefois, 6 mois avant cette échéance, les parties s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation.

Article 9

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 10

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 avenant 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 16 novembre 2009.

(Suivent les signatures.)