

Brochure n° 3122

**Convention collective nationale**

IDCC : 454. – **TÉLÉPHÉRIQUES**  
**ET ENGINS DE REMONTÉES MÉCANIQUES**

AVENANT N° 41 DU 25 NOVEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET0951198M*

IDCC : *454*

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables sont particulièrement attentifs au respect des principes de non-discrimination et d'égalité des chances.

La diversité doit conduire les entreprises de la branche à offrir les mêmes opportunités à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il y a lieu de reconnaître la place des seniors dans les entreprises et d'optimiser la mise en œuvre des compétences acquises.

La rédaction et la conclusion de cet accord ont été motivées par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objectifs*

Plusieurs textes législatifs et réglementaires intervenus en 2009 ont pour objectif de favoriser une gestion active des âges dans les entreprises et les branches par la conclusion d'accords en faveur de l'emploi des salariés âgés.

## **Article 2**

### *Situation actuelle*

A ce jour et selon les statistiques disponibles, 28 % des effectifs de la profession sont âgés de plus de 45 ans.

Dans le recueil d'indicateurs réalisé chaque année par le SNTF, un détail plus pointu sera désormais demandé sur le sujet des seniors, au travers de la répartition par tranche d'âge, par sexe et par statut (permanent ou saisonnier) :

- de 45 à 49 ans ;
- de 50 à 54 ans ;
- de 55 à 59 ans ;
- de 60 à 64 ans ;
- plus de 65 ans.

## **Article 3**

### *Appréciation des effectifs*

Les effectifs s'apprécient au 31 décembre de l'année.

## **Article 4**

### *Accord ou plan d'action*

Un accord ou un plan d'action peut être négocié dans toute entreprise ou groupe d'au moins 50 salariés.

Les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent être couvertes par un accord de branche validé et étendu relatif à l'emploi des salariés âgés.

Les entreprises de 300 salariés et plus ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ou par un plan d'action, établi à ce même niveau, relatif à l'emploi des salariés âgés.

## **Article 5**

### *Durée des accords ou plans d'action*

La durée des accords ou des plans d'action est de 3 ans maximum.

## **Article 6**

### *Pénalité*

La loi prévoit qu'une pénalité s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 aux entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord ou par un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés et répondant à un cahier des charges minimal.

Le montant de cette pénalité est indexé sur la masse salariale.

## **Article 7**

### *Principe de non-discrimination*

L'article L. 1132-1 du code du travail stipule que :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discri-

minatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

## **Article 8**

### *Engagement des parties signataires*

Les parties signataires entendent affirmer leur attachement au respect du principe de non-discrimination du fait de l'âge pour l'ensemble des salariés de la branche, tant dans l'accès à l'emploi que dans l'évolution professionnelle.

Ils soulignent que la diversité doit conduire à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à tous les salariés quel que soit leur âge.

## **Article 9**

### *Recrutement et mobilité*

Les critères retenus doivent être fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Les critères d'âge sont proscrits des offres d'emploi diffusées en interne ou en externe.

Dans le cadre de la mobilité professionnelle, en cas d'embauche d'un salarié senior, la prise en compte de l'ancienneté dans la profession sera étudiée avec lui.

## **Article 10**

### *Promotion et rémunération*

Les seniors doivent avoir accès à tous les emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilité.

S'agissant des rémunérations, les entreprises ne doivent en aucun cas mener de politique discriminante par rapport à l'âge.

## **Article 11**

### *Formation professionnelle*

L'accès de tous les salariés à la formation, sans considération d'âge, doit être garanti.

La branche veillera notamment à faciliter l'accès, pour les salariés de plus de 45 ans, aux contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation et droit individuel à la formation (DIF).

## **Article 12**

### *Objectif général chiffré de maintien dans l'emploi de salariés de 55 ans et plus*

A ce jour, les effectifs de la branche professionnelle sont estimés à 18 000 salariés, permanents et saisonniers.

En application du décret du 21 mai 2009, les parties signataires fixent pour la branche un objectif général chiffré. Ils conviennent ainsi que le nombre de salariés de 55 ans et plus de la branche doit être supérieur à 7 % et doit à minima le rester pour la durée dudit accord.

## **Article 13**

### *Recrutement des salariés âgés*

En application du décret du 21 mai 2009, la branche se fixe comme objectif le recrutement de seniors âgés de 50 ans et plus et se propose d'agir à cet effet dans le cadre de contrats de professionnalisation qui sont ouverts à toutes les catégories d'âge.

Dans le cadre du recrutement de salariés de 50 ans et plus, les employeurs pourront recourir aux contrats aidés.

En tout état de cause, le nombre de salariés de plus de 50 ans recrutés chaque année (permanents et saisonniers) devra correspondre à au moins 12 % des effectifs recrutés dans la profession.

## **Article 14**

### *Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation*

En application du décret du 21 mai 2009, la branche se fixe comme objectif de faciliter par tout moyen l'accès à la formation, le développement des compétences et des qualifications.

Les entreprises favoriseront ainsi la mise en place de parcours professionnels inscrits dans la durée, permettant, notamment aux saisonniers, de sécuriser leurs parcours professionnels dans les entreprises de la branche.

A ce titre, l'utilisation des passeports professionnels élaborés par la branche sera généralisée.

L'entretien annuel ou biannuel qui interviendra après le 45<sup>e</sup> anniversaire du salarié aura pour objectif de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur le développement des compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du collaborateur.

Il se déroule pendant le temps de travail, doit donner lieu à une synthèse écrite remise au salarié et respecter les principes de confidentialité.

La branche s'engage que dans les 3 années à venir, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, 100 % des salariés de plus de 45 ans des entreprises de la branche se soient vu proposer les différents items indiqués ci-dessus.

En tout état de cause, les salariés de plus de 50 ans bénéficieront, au sein des entreprises, d'un suivi personnalisé concernant les formations. Le cas échéant, le service des ressources humaines ou la personne compétente les

guidera dans le cadre d'un éventuel parcours de perfectionnement des compétences ou d'acquisition de nouvelles compétences, au travers des dispositifs de la formation (bilan de compétences, CIF, DIF...).

Les entreprises feront un bilan annuel des sommes utilisées dans le cadre de leur plan de formation en faveur des plus de 45 ans.

Enfin, l'accès aux certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en place par la profession ne sera aucunement limité pour des raisons d'âge.

## **Article 15**

### *Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat*

En application du décret du 21 mai 2009, la branche se fixe comme objectif d'utiliser l'expérience et les connaissances détenues par les « anciens » de la profession pour la transmission des savoirs et le développement du tutorat, dans l'esprit du compagnonnage.

Ainsi, dans les entreprises de la profession, il sera indiqué par convention, pour chaque nouveau salarié recruté, le nom, le prénom et le poste occupé d'une personne référente de l'entreprise. Pour l'ensemble de la profession, 20 % de ces référents seront âgés d'au moins 45 ans.

En outre, l'accès à la fonction tutorale sera facilité au travers de formations spécifiques mises en place dans le cadre de la période de professionnalisation ou du DIF prioritaire.

De façon à valoriser la fonction tutorale du senior, tout tuteur âgé de 55 ans et plus pourra bénéficier, en accord avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

De surcroît, il est rappelé que la fonction de tuteur doit être valorisée au travers de la variable de dimensionnement « expérience » au niveau IV.

Enfin, dans le cadre des examens professionnels mis en place dans le cadre des CQP, 20 % des membres de jury devront être âgés de plus de 45 ans.

## **Article 16**

### *Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité*

Les entreprises s'engagent à œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail de tous les postes de l'entreprise et à prévenir les situations de pénibilité, notamment vis-à-vis des seniors.

En matière de sécurité du travail, des avancées intéressantes ont été permises ces dernières années grâce à l'implication des acteurs de la profession (groupes de travail sur la sécurité du travail du SNTF, relations avec les CRAM, conventions d'objectifs, etc.) et aux relations accrues avec les fabricants. Ces échanges ont porté leurs fruits. Ainsi, grâce à la R & D et aux évolutions technologiques, les appareils et matériels sont de mieux en mieux adaptés aux contraintes de nos activités et de plus en plus sécuritaires.

Ces axes de progrès doivent être poursuivis.

En outre, les parties signataires veilleront à l'implication des services de santé au travail autour de ces sujets. Les médecins du travail, dans le cadre de leur tiers-temps qui doit dûment être réalisé en entreprise, seront incités à participer aux réunions du CHSCT, participer aux réunions de travail et déterminer les postes nécessitant une amélioration des conditions de travail, voire la prévention des situations de pénibilité.

Des formations adaptées (gestes et postures...) pourront être proposées aux salariés âgés de plus de 50 ans.

L'ensemble des avis et propositions visant à favoriser les conditions de travail et la prévention de la pénibilité des salariés de 50 ans et plus seront débattus annuellement en CHSCT. Cet examen devra permettre de cibler les axes d'amélioration que l'entreprise s'engage à mettre en place, ou à défaut, d'expliquer les raisons qui s'y opposent. Le cas échéant, il pourra être fait appel à la pluridisciplinarité, en s'attachant notamment les services d'ergonomes chargés d'analyser les postes de travail. Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT lorsqu'il existe, visé à l'article L. 4612-16 du code du travail, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors. Les entreprises seront incitées par le SNTF à lui faire remonter ce rapport annuel.

En cas d'inaptitude au poste de travail, toute possibilité sera étudiée afin de favoriser le maintien dans l'emploi, le reclassement interne ou externe des salariés de plus de 50 ans.

## Article 17

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

Les salariés de plus de 50 ans bénéficieront d'un accès favorisé aux dispositifs de travail à temps partiel.

Les salariés de plus de 55 ans qui en font la demande seront prioritaires pour obtenir une réduction de leurs horaires de travail.

En cas d'inaptitude d'un senior de plus de 55 ans, 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 senior bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération. S'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le senior bénéficie d'une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage de la différence entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base de :

- 100 % pendant les 2 premiers mois ;
- 70 % du 3<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> mois ;
- 50 % du 8<sup>e</sup> au 12<sup>e</sup> mois inclus.

Sur le thème des fins de carrière une réflexion sera conduite dans la branche en 2010 et pourra donner lieu à de nouvelles propositions.

## **Article 18**

### *Durée et suivi de l'accord*

Les dispositions du présent accord sont définies pour une durée déterminée de 3 ans, courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

La commission mixte paritaire de branche effectuera donc un bilan triennal et ouvrira une nouvelle discussion sur cette base, au terme de l'accord.

En tout état de cause, une partie du rapport social annuel de branche sera désormais consacrée aux seniors.

Les accords d'entreprise ou de groupe déterminent librement leurs modalités de suivi. Néanmoins les plans d'action doivent prévoir les modalités d'une communication annuelle des indicateurs associés aux dispositions et à l'évolution des résultats auprès du comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

## **Article 19**

### *Formalités de dépôt du présent avenant*

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

## **Article 20**

### *Extension du présent avenant*

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Lyon, le 25 novembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNTF.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTE CFTD ;

FNST CGT.