

Accord collectif national

**EMPLOI DES SENIORS DANS LES PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES
PRIVÉS OUVERTS AU PUBLIC**

ACCORD DU 9 OCTOBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : AGRS0997232M

Entre :

L'association française des parcs et jardins zoologiques privés,

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC,

D'autre part,

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 2141-4 du code du travail, L. 138-24 à L. 138-27 et R. 138-25 à R. 138-31 du code de la sécurité sociale.

Cet accord vise à promouvoir le maintien des seniors dans leur emploi, dans le même poste ou dans une autre fonction dans l'entreprise ou dans la branche.

Le présent accord vise à proposer les moyens pour aménager les conditions de travail nécessaires au maintien de l'emploi des seniors.

CHAPITRE I^{er}

Dispositions générales

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés des parcs zoologiques privés ouverts au public ayant plus de 50 salariés et situés sur le territoire national tel que défini dans le champ d'application de la convention collective n° 7017.

Il est d'application directe pour les entreprises de plus de 50 salariés qui ne pourront l'aménager que dans un sens plus favorable aux salariés.

Sans que cela ne soit une obligation pour elles, les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées à suivre les dispositions du présent accord pour faciliter le maintien dans l'emploi des seniors.

Le présent accord concerne les salariés de 55 ans et plus. Il intègre également, pour certaines dispositions, les salariés en deuxième partie de carrière, c'est-à-dire les salariés de 50 ans et plus.

Article 2

Objectifs

Le taux d'emploi des seniors (nombre de salariés de plus de 55 ans et plus par rapport au nombre de salariés total) dans la branche des parcs zoologiques représente 8,49 % tel que celui-ci est indiqué dans le rapport introductif en annexe I(1) du présent accord.

Les parties signataires conviennent que l'objectif du présent accord est d'assurer, a minima, le maintien des seniors de plus de 55 ans tel qu'il apparaît dans le tableau chiffré, sur la composition par âge des salariés de la branche, présenté en annexe I du présent accord et d'assurer le suivi statistique de la population des seniors.

Parmi les mesures proposées, l'accord entend privilégier les trois domaines d'action suivants :

- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Article 3

Entrée en vigueur

Les parties subordonnent l'application du présent accord à la double condition de sa validation et de son extension.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de l'arrêté prononçant l'extension.

Article 4

Durée

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

Article 5

Révision

Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet, au même moment que son dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, 7, square Max-Hymans, 75741 Paris Cedex 15.

(1) Annexe non publiée.

En cas d'avis défavorable émis par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, les parties conviennent de se réunir afin de procéder à un nouvel examen du présent accord.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

CHAPITRE II

Principe de non-discrimination

Article 7

Non-discrimination

Les partenaires sociaux rappellent que le principe de non-discrimination s'applique au critère d'âge et qu'aucune distorsion concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors, à ce principe, vis-à-vis des seniors, n'est tolérable.

CHAPITRE III

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Le personnel concerné par cet accord national aura la possibilité de suivre les formations nécessaires afin de lui assurer une meilleure adaptation aux évolutions technologiques et organisationnelles de l'établissement ou améliorer les conditions de travail.

Dans la mesure du possible, des changements de poste pourront être proposés dans l'établissement ou dans la branche pour tenir compte de l'évolution de ses capacités en fonction de l'âge et afin de favoriser la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit.

La poursuite d'une activité professionnelle pour les seniors pourra aussi, dans certains cas, être proposée par une reconversion dans d'autres natures de travaux ou d'autres secteurs d'activités de l'entreprise ou dans la branche.

Dans ce cas, sera privilégié l'accès aux dispositifs de formation correspondant.

Article 8

Le droit au DIF des seniors

Les salariés de plus de 50 ans bénéficient d'un droit individuel à la formation d'une durée de 24 heures par an pouvant être cumulé dans la limite de 144 heures pendant un maximum de 6 ans.

Dans le cadre de cet accord national, si le salarié est âgé de 50 ans, l'employeur ne pourra pas refuser l'action de formation demandée par celui-ci, dès lors que cette action est conforme aux dispositions du présent accord, dans la limite des fonds disponibles au sein de l'organisme compétent, soit le FAFSEA.

Article 9

Le droit au congé de formation

Le congé de formation s'adresse à tous les salariés. Le CIF-CDI permet aux salariés et notamment aux seniors de suivre une formation qualifiante

et/ou professionnelle ayant pour objectif l'évolution du salarié. Le congé de formation suivi dans le cadre d'un parcours professionnel réfléchi et construit peut constituer un atout important favorisant le maintien dans l'emploi.

Article 10

Le plan de formation

Afin de favoriser le suivi de la formation, les établissements devront prendre en compte les salariés âgés de 50 ans et plus dans les plans de formation ou dans leur demande de formation au titre du plan mutualisé.

Dans le cadre du plan de formation, pour les salariés seniors travaillant dans un établissement de plus de 50 salariés, lors des consultations du comité d'entreprise sur le plan de formation, il devra être porté une attention particulière à la formation des seniors et l'employeur devra privilégier notamment les actions d'adaptation favorisant leur maintien dans l'emploi.

Article 11

Information des institutions représentant le personnel

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est informé chaque année :

- du nombre de salariés de plus de 50 ans ayant bénéficié d'un DIF ;
- du nombre de salariés de plus de 50 ans ayant bénéficié d'un CIF ;
- de la part du plan de formation utilisée pour les salariés de plus de 50 ans.

CHAPITRE IV

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La connaissance de l'entreprise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour anticiper leur départ en retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration de salariés recrutés à l'externe ou de salariés placés dans un nouveau contexte professionnel.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmission des connaissances qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

Article 12

Mission de tutorat

Une mission de tuteur accompagnant pourra être confiée par l'employeur à un salarié senior volontaire.

Le tuteur pourra suivre, si besoin est, une formation spécifique préalable.

La mise en œuvre d'actions de tutorat répond à trois finalités :

- valoriser l'expérience professionnelle des collaborateurs seniors ;
- organiser le partage des savoirs et des bonnes pratiques acquises par les tuteurs ;
- maintenir la « mémoire » de l'entreprise.

Le tuteur ne pourra être de classification inférieure, sauf dans la tâche pour laquelle il est appelé à transmettre son savoir.

Les entreprises devront veiller à laisser aux tuteurs le temps nécessaire à l'exercice de cette fonction.

Les entreprises pourront valoriser cette mission par une majoration de salaire ou une prime.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués, du personnel est informé chaque année :

- du nombre de tuteurs seniors ;
- de la valorisation attribuée en contrepartie de ce travail.

Article 13

Intervenant technique à l'extérieur de l'entreprise

Un salarié senior en activité peut intervenir auprès d'un centre de formation en dehors de son temps de travail ou dans une autre entreprise, à la demande de ces derniers afin de transmettre ses connaissances pratiques acquises par son expérience ou tout ou partie des éléments techniques objet de la formation.

Les conditions et modalités sont définies par une convention entre le salarié et le centre de formation dans le cadre d'un congé sans solde.

L'employeur ne pourra pas refuser au salarié de 55 ans et plus une autorisation d'absence non rémunérée pour intervenir auprès d'un centre de formation à partir du moment où cette absence ne perturbe pas l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.

Dans la limite de 10 jours maximum d'absence par an dans le cadre d'un congé sans solde accordé au salarié senior de plus de 55 ans intervenant auprès d'un centre de formation, cette absence est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés et pour le calcul des droits à l'ancienneté du salarié telle qu'elle est prévue dans l'article 41 de la convention collective.

Cette absence est non rémunérée.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est informé chaque année du nombre de salariés ayant demandé et de ceux ayant effectivement obtenu la possibilité de s'absenter pour être intervenant technique à l'extérieur de l'entreprise.

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

Article 14

*Aménagement du contrat de travail
en fin de carrière*

D'un commun accord, et tel qu'il est prévu dans l'accord national du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles, il peut être signé un avenant au contrat de travail entre un salarié âgé d'au moins 58 ans et son employeur pour transformer le contrat de travail à temps plein en contrat de travail intermittent dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière.

Le contrat de travail intermittent, pour fin de carrière, dans le cadre de cet avenant ne peut être conclu que lorsqu'il manque au maximum 8 trimestres de cotisations au salarié, nombre déterminé à partir d'un relevé provisoire de carrière établi par l'assurance vieillesse.

L'avenant au contrat de travail doit préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un aménagement pour fin de carrière. La durée annuelle de travail ne pourra pas être inférieure à 420 heures de travail effectif et supérieure à 1 200 heures (heures supplémentaires et congés payés non compris).

Cette durée annuelle de travail peut être regroupée sur une seule période travaillée ou répartie sur, au maximum, 3 périodes travaillées.

Les dates des périodes travaillées sont fixées précisément par l'avenant.

S'il n'est pas possible de déterminer à l'avance les dates exactes, la nature des travaux qui doivent être exécutés et qui déterminent la présence du salarié dans l'entreprise sera précisée par avenant.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est à temps plein, sa durée mensuelle de travail est calculée conformément aux dispositions de l'entreprise sur la durée du travail, soit actuellement 151,67 heures. Il peut être conduit à faire des heures supplémentaires décidées par l'employeur dans les conditions fixées par la convention collective.

Les congés payés sont pris pendant les périodes non travaillées, sauf commun accord.

Le contrat de travail intermittent pour fin de carrière est un contrat de travail à durée indéterminée. S'agissant d'une poursuite des relations contractuelles, l'ensemble des droits acquis par le salarié sont maintenus et continuent à évoluer selon les dispositions applicables à tous les salariés et s'il y a lieu au prorata du temps de présence.

Il est précisé qu'en cas de rupture du contrat de travail pendant l'application de l'avenant :

- pour départ en retraite ;
- ou en cas de licenciement pour motif économique ;
- ou pour inaptitude au travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle prononcée par le médecin du travail,

les indemnités de départ en retraite ou de licenciement seront calculées sur la base des salaires perçus par l'intéressé et en reconstituant un salaire sur la base d'un temps plein pour les périodes non travaillées.

Le salarié perçoit pendant les périodes travaillées une rémunération correspondant aux heures effectuées, à laquelle s'ajoutent les primes éventuelles et les heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Pendant les périodes non travaillées, le salarié peut percevoir les sommes versées à son compte épargne-temps (CET) jusqu'à épuisement des fonds ou jusqu'à la rupture de son contrat de travail, les sommes versées pendant les périodes non travaillées n'ayant pas été soumises aux cotisations sociales et charges fiscales au moment du versement sur le compte épargne-temps ont le caractère de salaire et donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

Article 15

Travail de nuit

Les entreprises proposeront dans la mesure du possible aux salariés de plus de 55 ans qui en feront la demande des horaires n'intégrant plus d'heures de nuit.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est informé chaque année du nombre de salariés seniors ayant demandé à bénéficier d'un passage en heures de jour et du nombre de salariés l'ayant obtenu.

Article 16

Travail à temps partiel de fin de carrière

Le salarié de 58 ans et plus peut demander à passer à un temps partiel pour fin de carrière. Dans ce cadre, la durée de travail effectif correspondra à 100 heures mensuelles minimum. L'employeur pourra accepter sa demande dans les 6 mois.

Dans ce cadre et afin d'améliorer la garantie de leur droit en matière de retraite, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire des salariés âgés de 58 ans et plus seront calculées sur la base du salaire à temps plein pour une période ne pouvant excéder 2 ans à partir de la date d'acceptation de l'avenant au contrat de travail à temps partiel de fin de carrière.

La prise en charge des cotisations assurances et vieillesse complémentaire calculées sur un temps plein ne s'applique pas pendant les périodes d'absence du salarié hors congés payés.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est informé chaque année du nombre de salariés seniors ayant bénéficié des mesures d'aménagement définies ci-dessus.

CHAPITRE VI

Anticipation de l'évolution de carrière

Article 17

Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Afin de permettre aux salariés appartenant à la tranche d'âge 50 ans d'anticiper la seconde partie de leur vie professionnelle, chaque salarié bénéficie, à partir de 50 ans, puis, au moins tous les 3 ans, d'un entretien de deuxième partie carrière destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise sur ses compétences, ses besoins

en formation, son état de santé, la pénibilité du poste occupé et son évolution professionnelle. Au cours de cet entretien seront examinés l'ensemble des possibilités offertes par le présent accord.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est informé chaque année du nombre d'entretiens professionnels réalisés.

Article 18

Bilan de compétences

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel et, en complément de cet entretien, les salariés pourront bénéficier, à leur demande, d'un bilan de compétences à partir de 50 ans sous réserve qu'ils n'en aient pas déjà bénéficié dans les 5 années précédentes.

Les financements des bilans de compétences relèvent en priorité du FAF-SEA. Toutefois, en tant que de besoin, ces bilans pourront être financés directement par l'entreprise.

Les résultats de ce bilan feront l'objet d'une synthèse écrite qui sera remise au salarié. L'entreprise pourra demander au salarié, après avoir obtenu son accord, à prendre connaissance des conclusions de ce bilan. A la lecture des conclusions, le salarié pourra solliciter auprès de sa hiérarchie un nouvel entretien professionnel.

CHAPITRE VII

Modalités de suivi de l'accord

Un bilan des mesures prévues par le présent accord afin d'améliorer l'emploi des seniors sera établi chaque année durant le dernier trimestre de l'année civile et présenté en commission mixte.

A cette occasion, les parties signataires vérifieront le niveau de réalisation des objectifs fixés dans le présent accord.

Rappel des objectifs et des indicateurs

Objectif 1 : maintien dans l'emploi du pourcentage actuel de salariés âgés de plus de 55 ans dans la branche (art. 2 du présent accord)

Indicateurs :

- tableau des effectifs par sexe et par classe d'âge réalisé sur la branche ;
- évolution du nombre de l'effectif des plus de 55 ans ;
- bilan des départs.

Objectif 2 : développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

L'objectif est de garantir globalement aux salariés en deuxième partie de carrière un accès à la formation (art. 8, 9 et 10 du présent accord).

Indicateurs :

Droit individuel de formation :

- nombre de salariés ayant bénéficié du DIF ;
- âge du salarié ;

- durée de formation ;
- nature de la formation.

Plan de formation :

- nombre de salariés ayant bénéficié du plan de formation à partir de 50 ans ;
- durée de formation ;
- nature de la formation.

Congé individuel de formation :

- nombre de salariés ayant bénéficié du CIF ;
- durée de formation ;
- nature de la formation.

Validation des acquis de l'expérience :

- nombre de salariés ayant bénéficié du CIF.

Objectif 3 : transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

L'objectif est de favoriser le tutorat en entreprise et l'intervention technique des salariés seniors en dehors de l'entreprise (art. 12. et 13 du présent accord).

Indicateurs :

- nombre de tuteurs seniors ;
- valorisation attribuée en contrepartie de ce travail de tuteur ;
- nombre d'intervenants techniques à l'extérieur de l'entreprise.

Objectif 4 : aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

L'objectif est de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors par un aménagement de poste (art. 14, 15 et 16 du présent accord).

Indicateurs :

- nombre de salariés seniors bénéficiant à un passage en horaire de jour ;
- nombre de salariés seniors bénéficiant d'un passage à un travail à temps partiel.

Objectif 5 : anticipation de l'évolution de carrière (art. 17 et 18 du présent accord)

L'objectif est d'organiser durant les 3 ans de la durée d'application de l'accord 100 % des entretiens professionnels des salariés âgés de 50 ans et plus et de favoriser les bilans de compétence financés soit par le FAFSEA, soit par les entreprises.

Indicateurs :

- nombre d'entretiens professionnels de deuxième partie de carrière réalisés dans l'année ;
- nombre de bilans de compétences réalisés et financés par le FAFSEA ;
- nombre de bilans de compétences réalisés et financés par l'entreprise.

Article 19

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui prendra effet à compter de la date de l'arrêté prononçant l'extension.

Fait à Paris, le 9 octobre 2009.

(Suivent les signatures.)