

Brochure n° 3044

**Convention collective nationale**

IDCC : 573. – **COMMERCE DE GROS**

**ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2009**

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET1050016M*

IDCC : *573*

**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'anti-  
cipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

A partir du 1<sup>er</sup> 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) relatif à l'emploi des salariés âgés. Conclu pour 3 ans  
au maximum, l'accord ou le plan d'action devra prévoir :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des  
salariés âgés ;
- une ou plusieurs mesures portant sur au moins 3 domaines d'action,  
choisis parmi une liste fixée par le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009  
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, cou-  
vertes par un accord de branche sur l'emploi des salariés âgés, respectant les  
trois conditions précitées. Cet accord de branche a donc vocation à s'appli-  
quer aux entreprises ou groupes de 50 à 300 salariés à défaut d'accord col-  
lectif ou plan d'action d'entreprise.

L'accord de branche a pour vocation de définir les objectifs pour la branche tout en parvenant à définir des actions adaptées à l'emploi des salariés âgés.

Dans la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 :

- les salariés de 50 ans et plus représentent 19 % des effectifs de la branche en 2008 ;
- les salariés de 55 ans et plus représentent 8 % des effectifs de la branche en 2008.

### 1. Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi

L'objectif est qu'à fin 2012 la part des salariés de 55 ans et plus représente au moins 8 % des effectifs de la branche.

Ce chiffre de 8 % sera suivi annuellement à travers le rapport de branche.

Pour atteindre cet objectif, la branche convient de mettre en place dans les entreprises les dispositions qui suivent.

### 2. Mesures sur 5 domaines d'action

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

Disposition favorable 1 : octroi de missions de tutorat, d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage à destination des seniors.

Des missions de tutorat, d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés doivent être confiées en priorité à des salariés âgés de 45 ans et plus.

La fonction tutorale notamment doit être développée dans les entreprises afin de favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire aux jeunes et nouveaux entrants dans l'entreprise.

Pour être menée de façon efficace, la fonction tutorale doit répondre aux principes énoncés à l'article 9 « Tutorat » de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord de branche cadre du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 3044) qui sont notamment les suivants :

- la fonction tutorale est basée sur le volontariat du salarié ;
- chaque tuteur a en charge au maximum 2 stagiaires simultanément ;
- le tuteur doit bénéficier de la formation pédagogique ou de la préparation nécessaire à l'accomplissement de sa fonction conformément à l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 ;
- le tuteur doit disposer des moyens et du temps nécessaires pour exercer ses fonctions tutorales et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, notamment pour les salariés payés à la commission.

Objectif chiffré : 15 % des recrutements concernés par les missions visées ci-dessus seront suivis par des salariés âgés de 45 ans et plus.

Indicateur de suivi : pourcentage de recrutements concernés par ces missions.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : priorité d'accès des seniors à une formation à la fonction tutorale.

Le salarié senior, dès l'âge de 50 ans, pourra avoir accès de façon prioritaire à une formation à la fonction tutorale.

Objectif chiffré : augmenter d'au moins 5 % le nombre de formations à la fonction tutorale suivies par des salariés âgés de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi : pourcentage d'augmentation du nombre de formations à la fonction tutorale suivies par des salariés âgés de 50 ans et plus.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

### *Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles*

Disposition favorable 1 : priorité d'accès des seniors à l'entretien de seconde partie de carrière.

Tout salarié, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, bénéficiera à sa demande d'un entretien de seconde partie de carrière. A défaut de demande du salarié, cet entretien aura lieu tous les 5 ans.

Il est destiné à faire le point, avec son responsable hiérarchique, le responsable des ressources humaines ou le chef d'établissement, 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.

L'entretien de seconde partie de carrière est destiné :

- à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ;
- à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle ;
- à examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel mis en place par l'entreprise.

Objectifs chiffrés :

- 100 % des salariés de 45 ans et plus qui le demandent bénéficieront d'un entretien de seconde partie de carrière ;
- augmenter d'au moins 5 % le nombre d'entretiens de seconde partie de carrière des salariés âgés de 45 ans et plus.

Indicateurs de suivi :

- nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière ;
- pourcentage d'augmentation du nombre d'entretiens de seconde partie de carrière des salariés âgés de 45 ans et plus.

Ces indicateurs seront mentionnés dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : priorité d'accès des seniors au bilan de compétences.

Le salarié senior, dès l'âge de 50 ans, peut avoir accès de façon prioritaire à un bilan de compétences. La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise de ce dispositif.

Objectif chiffré : augmenter d'au moins 5 % le nombre de bilans de compétences des salariés âgés de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi : pourcentage d'augmentation du nombre de bilans de compétences des salariés âgés de 50 ans et plus.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

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

Disposition favorable 1 : 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 aux 25 000 entreprises de la branche qui la mettront à disposition de leurs salariés.

Cette plaquette sera actualisée si nécessaire.

Indicateur de suivi : nombre de plaquettes diffusées aux entreprises de la branche.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : abondement du compte épargne-temps pour le congé de fin de carrière.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'à celles de l'accord de branche du 14 décembre 2001 dans la convention collective nationale des commerces de gros, 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 seront 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.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

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

Disposition favorable 1 : information et valorisation du dispositif de validation des acquis de l'expérience.

Il s'agit d'informer les entreprises et les salariés sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de le valoriser auprès d'eux.

Objectif chiffré : réalisation d'un guide d'appui à la démarche de VAE et diffusion de ce guide aux 25 000 entreprises de la branche qui le mettront à disposition de leurs salariés.

Indicateur de suivi : nombre de guides sur la VAE réalisés et diffusés aux entreprises de la branche.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : priorité d'accès des seniors à leur demande de VAE.

Le salarié senior, dès l'âge de 45 ans, peut avoir accès de façon prioritaire à sa demande de validation des acquis de l'expérience. La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise à ce dispositif.

Objectif chiffré : augmenter d'au moins 5 % le nombre de VAE des salariés âgés de 45 ans et plus.

Indicateur de suivi : pourcentage d'augmentation du nombre de VAE des salariés âgés de 45 ans et plus.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

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

Disposition favorable 1 : garantie de rémunération en cas d'inaptitude professionnelle.

En cas d'incapacité professionnelle 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 adapté 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 dans la branche bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération.

Cette garantie correspond à une indemnité différentielle 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 :

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

Objectif chiffré : 100 % des salariés dans cette situation et répondant aux critères énoncés ci-dessus bénéficieront de cette mesure.

Indicateur de suivi : nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif.

Disposition favorable 2 : priorité d'accès au temps partiel en cas d'incapacité professionnelle.

Les signataires recommandent aux entreprises de permettre l'accès au temps partiel, demandé par le salarié et accepté par l'employeur, pour les salariés en incapacité professionnelle ayant au moins 55 ans et 5 ans d'ancienneté dans la branche.

### 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.

#### a) Préparation à la retraite

Les signataires recommandent aux entreprises de permettre le déroulement de formation à la préparation administrative et psychologique à la retraite en favorisant notamment l'utilisation du DIF en cas de demande du salarié.

#### b) Temps partiel

Les signataires recommandent aux entreprises de permettre l'accès au temps partiel choisi à la semaine, au mois ou à l'année, demandé par le salarié et accepté par l'employeur, pour les salariés de 50 ans et plus.

#### c) Mobilité

La mise en œuvre des clauses de mobilité des salariés de 50 ans et plus ne pourra se faire qu'après un entretien d'accompagnement avec le salarié et devra être justifiée.

#### 4. Modalités de suivi de l'accord

Les indicateurs de suivi retenus dans le paragraphe « 2. Mesures sur 5 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. Les objectifs chiffrés s'entendent au niveau de la branche.

Les membres de la commission paritaire nationale de la convention collective nationale des commerces de gros se réuniront annuellement sur ce sujet spécifique des seniors lors de la présentation du rapport de branche.

#### 5. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Le présent accord 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.

Cet accord fera également l'objet d'une demande d'avis auprès de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UCAPLAST ;  
VCI ;  
FENETEC ;  
SNGFGBT ;  
UNCGFL ;  
FGMEE ;  
SNPRS ;  
FNCPLA ;  
SYNDIGEL ;  
FND ;  
UPCP ;  
FENSCOPA ;  
CGI ;  
NAVSA ;  
SNDGP ;  
FNAS ;  
FNGFP ;  
FEDA.

**Syndicats de salariés :**

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

CFE-CGC agricole.