

Brochure n° 3333

Convention collective nationale

IDCC : 2198. – **ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET1050014M*

IDCC : 2198

Entre :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance ;

Le syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France,

D'une part, et

La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes, branche VAD, CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC ;

La fédération des employés et cadres CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La vente à distance comporte une majorité de PME que le présent accord souhaite accompagner dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés. Cet accord vise notamment à répondre aux dispositions suivantes :

- l'article L. 2241-4 du code du travail ;
- l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 relative au financement de la sécurité sociale pour 2009 ;
- les articles L. 138-24 à L. 138-27 du code de la sécurité sociale.

Les parties signataires soulignent que les entreprises de plus de 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 300 salariés sont soumises par l'article L. 2241-19 du code du travail à l'obligation de

négocier au moins une fois tous les 3 ans sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.

Par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, elles demandent à ces entreprises, en fonction du contexte qui leur est propre, de prendre en compte dans leur négociation pour l'emploi des salariés âgés et les plans d'actions qu'elles sont conduites à élaborer les domaines d'action et les indicateurs visés par le présent accord.

Les parties signataires affirment leur volonté d'engager les entreprises dans une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences prenant en compte l'ensemble de la vie professionnelle du salarié, afin de lui permettre, sans discrimination d'âge, d'accéder à d'autres qualifications et de se maintenir dans l'emploi en s'adaptant à l'évolution de son métier.

Elles soulignent que les accords collectifs :

- du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle dans la vente à distance ;
- du 24 mai 2005 relatif à la gestion des parcours professionnels tout au long de la vie dans la vente à distance ;
- du 5 octobre 2009 relatif à la mise en œuvre d'un dispositif de GPEC,

concourent directement à l'atteinte de cet objectif.

Interdire toute discrimination pour des motifs liés à l'âge et plus encore agir pour maintenir les salariés âgés dans l'emploi nécessite de l'ensemble des acteurs au sein de l'entreprise, et plus généralement du monde du travail, un comportement en rupture avec les pratiques individuelles et collectives antérieures.

Du point de vue de la gestion des entreprises, cela implique que les pratiques de recrutement et de gestion des carrières s'appuient sur des points de repères impartiaux et objectifs que sont les compétences requises pour occuper un poste ou une fonction.

Les compétences acquises ne constituant pas à elles seules la garantie pour les seniors de pouvoir se maintenir à leur poste de travail ou dans leur fonction, les parties signataires ont introduit dans cet accord des dispositions permettant d'améliorer leurs conditions de travail.

Au-delà de ce contexte, il s'agit également de permettre aux salariés âgés d'aborder chaque nouvelle étape de leur vie professionnelle en continuant d'évoluer dans leur qualification ou en se voyant confier des missions en lien avec l'expérience qu'ils ont développée, aboutissant à une véritable reconnaissance professionnelle, au niveau de leur entreprise ou de la branche.

Les parties signataires considèrent qu'il est également nécessaire d'agir plus globalement sur les mentalités pour rompre avec la pratique et la culture collective des départs anticipés à la retraite. En conséquence, elles décident d'accompagner la mise en œuvre du présent accord par une politique d'information et de communication s'adressant à tous les acteurs au sein des entreprises.

Pour atteindre ces résultats, les parties signataires décident :

- de se fixer un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus ;

- de retenir au regard du contexte de la branche 4 domaines d'action de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés :
 - le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
 - l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
 - la transmission des savoir-faire et des compétences ;
 - l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Article 1^{er}

Objectif chiffré global de maintien des salariés de 55 ans et plus dans l'emploi

Au cours des prochaines années, le poids des générations qui précèdent les 55 ans et plus va élever l'âge moyen de la branche qui se situe aujourd'hui à 40 ans.

Ce contexte conduit la branche à devoir concilier deux objectifs :

- maintenir dans l'emploi un nombre de salariés âgés proportionnellement plus nombreux ;
- accueillir des collaborateurs plus jeunes et formés aux métiers de la vente à distance.

Sur ce point, les parties signataires conviennent d'engager une réflexion pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes dans la VAD par le développement des formations en alternance.

Par cet accord, les parties signataires affirment néanmoins comme une priorité le maintien dans l'emploi de tout salarié de 55 ans et plus en lui permettant de poursuivre au sein de son entreprise sa carrière et son évolution professionnelle.

Elles affirment aussi leur volonté de laisser à chaque salarié la liberté de gérer l'aboutissement de sa carrière et son évolution professionnelle dans un dialogue avec sa hiérarchie dans le cadre de son entreprise ou d'un autre cadre.

Indicateurs et objectifs

L'objectif global de maintien des salariés de 55 ans et plus dans l'emploi est défini comme suit : faire progresser sur 3 ans de 10 % les effectifs de cette classe d'âge maintenus dans l'emploi.

Cet objectif sera mis en œuvre selon les dispositions suivantes :

- la date de référence retenue pour mesurer la progression des effectifs est celle du 31 décembre 2009 ;
- les effectifs constatés à cette date seront corrigés : des départs relevant de la décision du salarié (départ en retraite, rupture conventionnelle, départ volontaire dans le cadre des procédures en cours), dont la prise d'effet est postérieure au 31 décembre 2009 ;
- cette évolution sera observée chaque année à partir des données recensées par l'observatoire du FORCO.

Un indicateur sera ajouté au rapport de branche pour permettre aux signataires de suivre l'évolution des comportements, en disposant d'éléments concernant les motifs de départs à partir de 55 ans.

Article 2

La transmission des savoir-faire et des compétences et le développement du tutorat

Les parties signataires rappellent que la vente à distance s'est développée à partir de savoir-faire spécifiques, différenciant fortement ce secteur des autres formes de commerce. Ils considèrent que pour conserver cet avantage concurrentiel, les entreprises doivent accueillir de nouvelles compétences tout en organisant la transmission des savoir-faire opérationnels qui constituent le cœur stratégique de leur métier.

Les parties signataires décident d'engager les entreprises et leurs salariés dans une démarche de transmission de ces savoirs en créant un référentiel des compétences pour l'exercice de la mission de tuteur.

Les actions de tutorat sont définies par l'article 8 de l'accord sur la formation professionnelle dans la vente à distance. Cet article énonce que les missions de tutorat doivent être prises en compte dans le cadre des politiques de rémunération et de l'évolution professionnelle du salarié. Lors de l'entretien professionnel seront évoquées les missions de tuteur susceptibles d'être confiées à ce dernier.

Un point spécifique sur les actions de tutorat sera réalisé une fois par an avec le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, dans le cadre de la présentation du bilan de formation professionnelle.

Indicateurs et objectifs :

- réalisation d'un référentiel de compétences et diffusion auprès des entreprises ;
- construction d'un module de formation.

Article 3

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité

Même si les conséquences de l'âge et de la pénibilité sont différemment ressenties par chaque individu, le maintien des salariés âgés de 50 ans et plus dans l'emploi nécessite une vigilance accrue dans l'entreprise, afin de préserver la santé du salarié, sa sécurité voire même celle des tiers.

Les parties signataires demandent aux entreprises de conduire une politique active de prévention pour tous les salariés, par une collaboration étroite avec les services de santé au travail.

S'agissant des salariés âgés de 50 ans et plus :

Les parties signataires soulignent que le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles justifiées par des considérations relatives à l'âge et qu'il peut intervenir en ce domaine comme conseil auprès de l'entreprise.

Le rapport annuel présenté au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit permettre de faire le point sur les mesures prises au profit des seniors, dans le cadre des préconisations faites par le médecin du travail.

Par ailleurs, tout en considérant que les salariés âgés ne nécessitent pas de surveillance médicale spécifique, ils demandent que le médecin du travail soit en mesure de faire connaître à l'entreprise les salariés qui doivent faire l'objet d'une visite médicale renforcée.

Elles soulignent l'importance du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Conformément à l'article L. 4612-17 du code du travail, ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Elles demandent que ce programme prenne en compte les conséquences éventuelles du vieillissement :

- dans le cadre des travaux conduits par le CHSCT pour analyser les conditions de travail, déceler et mesurer les risques professionnels ;
- à l'occasion du renouvellement de la formation de ses membres.

Les parties signataires considèrent que la branche constitue un niveau indispensable pour inciter et aider les entreprises et plus particulièrement les PME-TPE à prendre des initiatives qui concourent par la prévention des risques professionnels, au maintien de leurs salariés dans l'emploi.

Indicateurs et objectifs :

- réalisation en collaboration avec les CRAM, d'un diagnostic sur les maladies professionnelles et les accidents du travail ;
- réalisation d'une enquête qualitative sur les dispositifs mis en œuvre par les entreprises en termes de mobilité, d'organisation du travail ou encore d'aménagement de poste ;
- élaboration et diffusion auprès des entreprises d'un guide pratique : « L'âge, la santé au travail et la vie professionnelle ».

Les parties signataires demandent à la CPNEFP de piloter ces actions.

Au-delà de ces indicateurs et afin de mettre en œuvre au niveau de la branche une politique générale de prévention des risques professionnels bénéficiant par ailleurs à tous les salariés quelle que soit la taille de leur entreprise, les parties signataires décident de compléter ce diagnostic par la prise en compte des risques psycho-sociaux et des facteurs de pénibilité liés aux métiers de la vente à distance.

Ce diagnostic prendra appui sur les constats et préconisations des services de santé au travail et sur les accords conclus au niveau des entreprises soumises à l'obligation de négocier sur les risques psycho-sociaux.

Il doit permettre :

- d'apporter aux parties signataires les éléments leur permettant d'ouvrir dans un délai de 2 ans une négociation sur la pénibilité ;
- de recenser les bonnes pratiques, les diffuser aux entreprises qui les porteront à la connaissance de leur CHSCT et, à défaut, de leurs délégués du personnel.

Article 4

Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation

Les accords collectifs conclus dans la branche dans les domaines de la formation professionnelle et de la GPEC font du maintien des seniors dans l'emploi une priorité.

L'objectif du présent article ne vise pas seulement le maintien dans l'emploi, les parties signataires demandent que les seniors aient la possibilité, comme tout salarié, de progresser dans leur qualification et dans leur rémunération, de se former et valider leur expérience.

Ils réaffirment donc que l'âge ne peut être facteur de discrimination dans l'accès aux dispositifs de professionnalisation et un obstacle à l'évolution professionnelle du salarié et insistent par voie de conséquence sur :

- la nécessité de mettre en œuvre les entretiens de deuxième partie de carrière introduits par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors. Ces entretiens sont destinés à faire le point avec le responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives dans l'entreprise, sur ses conséquences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle ;
- l'importance pour le salarié de pouvoir préparer ces entretiens en s'appuyant sur son passeport formation. Ils demandent donc aux entreprises de prendre des initiatives pour inciter les salariés âgés qui le souhaitent à s'investir dans cette démarche et les y accompagner afin qu'ils puissent recenser au sein de leur entreprise tous les éléments en lien avec les emplois qu'ils ont occupés, les actions de formation professionnelle qu'ils ont suivies ainsi que les missions de tuteur qu'ils ont exercées, ainsi que le précise l'article 10 de l'accord collectif sur la formation professionnelle dans la vente à distance ;
- la nécessité de disposer d'indicateurs concernant l'accès des salariés de plus de 50 ans aux dispositifs de formation : plan, DIF, périodes de professionnalisation, afin de déterminer si nécessaire des priorités d'actions.

Indicateurs et objectifs :

- élaboration d'indicateurs d'accès à la formation en lien avec l'observatoire et suivi dans le cadre du rapport annuel de branche ;
- réalisation d'un document présentant l'ensemble des dispositifs de la branche auxquels les seniors peuvent avoir accès pour gérer leur évolution professionnelle ;
- réalisation d'une campagne d'information dans les entreprises de la branche pour promouvoir ces dispositifs.

Au-delà de ces objectifs, les parties signataires rappellent qu'ils se sont fixé dans le cadre de l'ADEC conclu au niveau de la branche l'objectif de faire bénéficier les plus de 45 ans, d'au moins 25 % des moyens mobilisés par ce dispositif.

Article 5

L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les parties signataires entendent ouvrir pour les salariés âgés de la branche la possibilité d'organiser l'aboutissement de leur carrière professionnelle.

Elles considèrent que les conditions de réussite de la démarche relèvent d'une véritable concertation entre le salarié et sa hiérarchie, dans un délai leur permettant d'anticiper les dispositions à mettre en œuvre par un départ programmé à la retraite.

C'est la raison pour laquelle :

- elles demandent aux entreprises de proposer aux salariés à compter de leur 57^e anniversaire un entretien de fin de carrière. Cette disposition pourra être mise en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre de l'entretien professionnel. Un bilan chiffré sera intégré au rapport de branche ;

- elles demandent aux entreprises de porter à la connaissance de ces salariés les informations auxquelles ils peuvent avoir accès pour dresser le bilan des droits à retraite qu'ils ont acquis et tout dispositif leur permettant de cesser progressivement toute activité professionnelle ;
- elles décident de faire connaître aux entreprises le dispositif compte épargne-temps et les modalités selon lesquelles les entreprises peuvent le mettre en œuvre afin de permettre au salarié d'aménager son temps de travail l'année qui précède son départ à la retraite, ainsi que toute autre initiative prise par les entreprises ayant la même finalité.

Indicateurs et objectifs :

- proposer à tous les salariés à partir de 57 ans un entretien de fin de carrière ;
- réaliser un document d'information sur le compte épargne-temps et le diffuser à toutes les entreprises de la branche.

Article 6

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1^{er} « Champs d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

Article 7

Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 8

Dénonciation

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 9

Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010 pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2012, sous réserve de l'avis favorable de l'autorité administrative compétente.

Article 10

Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 6 novembre 2009.

(Suivent les signatures.)