

Brochure n° 3240

Convention collective nationale

IDCC : 1487. – **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET1050109M*

IDCC : 1487

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors et de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, dont l'un des objets est de favoriser la poursuite de l'activité professionnelle des salariés âgés de 50 ans et plus, les parties signataires au présent accord affirment leur souhait partagé de favoriser l'emploi des seniors en contribuant au maintien ou à la reprise de l'activité professionnelle adaptée aux salariés et entreprises de la branche du commerce de détail dans l'horlogerie-bijouterie.

L'emploi des seniors constitue pour la branche du commerce de détail dans l'horlogerie-bijouterie un enjeu majeur à court et moyen termes. Les parties signataires entendent ainsi participer à la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 50 ans au sein des entreprises et groupes de la branche dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et de 300 salariés au plus.

Cet accord a pour objectif de permettre aux entreprises et groupes d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés de bénéficier des dispositions d'un accord sur l'emploi des seniors sous réserve de l'extension du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et aux groupes qui relèvent de la branche du commerce de détail dans l'horlogerie-bijouterie dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

Les entreprises et groupes visés qui ont négocié un accord sur l'emploi des seniors qui leur serait applicable n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord, même si l'accord a été signé postérieurement à l'extension du présent accord.

Les accords ne pourront pas être moins favorables que l'accord de branche.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de favoriser la poursuite de l'activité ou la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors.

Il est rappelé que les objectifs de maintien dans l'emploi posés par la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 concernent les salariés âgés de 55 ans et plus.

Pour les entreprises et les groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord, la branche du commerce de détail dans l'horlogerie-bijouterie a opté pour des mesures en faveur de l'emploi des seniors dans les domaines d'action ci-après.

Article 3

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Conformément au décret n° 2009-560 du 20 mai 2009, les entreprises devront améliorer quantitativement et qualitativement l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus. Cet objectif de progrès de l'emploi des seniors est mené, dans une optique de gestion efficace des âges, notamment grâce aux informations fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, notamment sur la pyramide des âges, l'ancienneté, les formations suivies.

Les objectifs de l'entreprise, et les méthodes mises en œuvre, seront examinés lors des réunions des instances de représentation du personnel, lorsqu'il en existe.

La gestion des fins de carrière pour les seniors rend nécessaire la mise en place dans les entreprises d'entretiens spécifiques, différents de l'entretien annuel, dits « de deuxième partie de carrière » à partir de 45 ans.

Cet entretien, qui se renouvelle ensuite tous les ans, se tient avec le responsable hiérarchique de l'intéressé. Il est destiné à faire le point :

- sur les compétences mises en œuvre ;
- les besoins de formation ;
- l'évolution professionnelle ;
- et la transmission des savoirs et des compétences,

au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise.

Les conclusions de l'entretien feront l'objet d'un écrit signé par les deux parties.

Pour le premier entretien, une grille d'entretien sera remise au salarié dans un délai raisonnable avant l'entretien (environ 15 jours). Pour information, la branche fournira un modèle.

La branche se fixe comme objectif d'augmenter de 20 % le nombre d'entretiens professionnels annuels des salariés âgés de 45 ans et plus et fixe comme indicateurs de suivi le pourcentage d'augmentation du nombre d'entretiens annuels des salariés âgés de 45 ans et plus.

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des modalités de mise en œuvre des entretiens de deuxième partie de carrière.

Les signataires demandent aux entreprises de prévoir une couverture de 100 % de la population éligible au terme des 3 ans de l'accord.

Article 4

Dispositions favorables au développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les salariés âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation.

Les actions entreprises dans ce cadre permettent de favoriser le maintien dans l'emploi ou d'actualiser les connaissances ou de favoriser la reconversion professionnelle.

Dans cette même perspective, ces salariés sont invités à utiliser leur droit individuel de formation (DIF) pour suivre les actions de mise à niveau ou de qualification qui leur permettent de développer leurs compétences.

Les deux parties fixent comme objectif de voir 10 % de la population éligible bénéficier d'au moins une action de formation dans ce cadre en 2010, 15 % en 2011 et 20 % en 2012.

Elles fixent comme indicateur le nombre de jours de formation suivis par les plus de 45 ans.

Article 5

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

1. Conditions d'emploi

Les conditions d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes particulières liées au vieillissement. Tous aménagements des organisations du travail, des horaires ou des conditions de travail peuvent être envisagés à cet effet, notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste.

Les salariés âgés de 55 ans et plus dont le certificat d'aptitude délivré par le médecin du travail comporte des restrictions sont prioritaires pour accéder aux postes à pourvoir par mobilité interne à condition qu'ils aient les compétences requises ou qu'ils puissent les acquérir dans le cadre d'une formation. Un bilan de compétences sera proposé aux salariés qui le souhaitent.

Les entreprises de la branche devront s'appuyer sur toutes les ressources internes ou externes (CHSCT, médecin du travail, CRAM, ARACT...) pour identifier les risques d'usures professionnelles et mettre en œuvre les solutions concrètes pour préserver et améliorer la santé au travail et réduire les facteurs de pénibilité au travail.

Les entreprises favoriseront le passage au temps partiel du personnel qui le souhaite.

La branche propose un objectif d'emploi à temps partiel (régi par l'article 50 de la convention collective) de 10 % du personnel éligible et fixe comme indicateur le nombre de salariés à temps partiel par rapport au nombre de salariés éligibles.

2. Transition entre activité et retraite

Lors des entretiens de deuxième partie de carrière, le salarié ou son interlocuteur évoquent la date et les conditions de départ à la retraite. A partir de 55 ans, les employeurs informeront les salariés des mesures législatives favorables à l'emploi des seniors, telles que le cumul emploi-retraite, la retraite progressive ou la surcote, qui peuvent être envisagés en accord avec l'employeur en plus ou à la place des aménagements d'horaires ou de fonctions visés ci-dessus.

Afin de faciliter le passage à la retraite, les salariés pourront passer à temps partiel, 1 mois avant pour 10 ans d'ancienneté, 2 mois avant pour 20 ans d'ancienneté, 3 mois avant pour 30 ans d'ancienneté, avec le maintien de la rémunération à temps plein.

A partir de 55 ans, les salariés qui disposent de droits individuels à la formation non utilisés peuvent utiliser ces derniers pour toute action visant à faciliter la transition vers des activités autres que celles qu'ils exercent dans l'entreprise.

Il est rappelé que les salariés qui disposent d'un compte épargne-temps, conformément à l'article 9 de l'accord du 27 avril 1999 pourront l'utiliser dans les conditions fixées par cet article.

Article 6

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise est une question susceptible d'être abordée lors des entretiens de deuxième partie de carrière, au cours desquels le salarié et son interlocuteur sont invités à évoquer la pratique du tutorat, du parrainage ou toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire. La transmission des savoirs et des savoir-faire doit être conçue et réalisée sur la base du volontariat, de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

Des actions de formation spécifiques seront organisées pour faciliter la transmission des savoirs et l'accompagnement tutoral. Ces formations seront proposées à l'ensemble des entreprises de la branche afin de les ouvrir à 100 % des collaborateurs concernés au terme des 3 ans.

Les salariés les plus expérimentés seront sollicités pour participer à des jurys d'examen en vue de l'obtention d'un diplôme professionnel ou dans le cadre de démarches du type VAE.

La branche élaborera un tableau de bord permettant de déterminer auprès des entreprises concernées, à l'issue des 3 années de validité de l'accord :

- le nombre de salariés de plus de 45 ans chargés d'une mission de tutorat ;
- le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant participé à des jurys d'examen en vue de l'obtention d'un diplôme professionnel ou dans le cadre de démarches du type VAE ;
- le nombre de salariés de plus de 45 ans concernés par la formation de tuteur.

Article 7

Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi des seniors âgés de 55 ans et plus

Les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 9 % des effectifs de la branche.

Les parties signataires se fixent un objectif de maintien des effectifs à ce même niveau au terme de l'accord qui sera mesuré dans l'observatoire de branche par rapport aux effectifs globaux.

Un bilan d'étape sera réalisé tous les ans.

Article 8

Suivi de la mise en œuvre de l'accord

Conformément à la réglementation cet accord est à durée déterminée pour une durée de 3 ans.

Chaque entreprise ayant mis en place l'accord en adressera les résultats annuels, pour chacun des indicateurs retenus, à l'organisme désigné à cet effet dans le cadre de la réalisation du rapport de branche 2011. Ces résultats seront détaillés dans un chapitre spécifique du rapport de branche 2011, de façon à permettre aux partenaires sociaux d'en faire l'analyse et d'en tirer les enseignements utiles.

Article 9

Entrée en vigueur de l'accord. – Dépôt

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Cet accord sera notifié, conformément aux dispositions du code de travail, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A l'issue du délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application du code du travail et son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du même code.

Fait à Paris, le 11 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Saint Eloi ;

HBJO.

Syndicat de salariés :

CSFV CFTC.