

Accord professionnel

EMPLOI DES SENIORS DE LA BRANCHE LIBRAIRIE

ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1050279M

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 à leur maintien dans l'activité professionnelle, le cas échéant adaptée, dans les entreprises de la branche librairie.

Les parties signataires ont pris en considération les enjeux de l'amélioration du taux d'emploi des seniors, qui peut constituer pour la branche librairie un enjeu majeur à moyen terme, compte tenu de la pyramide des âges. Les parties signataires entendent participer à la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, en prévoyant les conditions de son application au sein des entreprises et groupes de la branche dont l'effectif est de 50 salariés au moins et de 300 salariés au plus.

C'est pourquoi cet accord a pour objectif de permettre aux entreprises et groupes de 50 salariés au moins et de 300 salariés au plus de bénéficier des dispositions d'un accord sur l'emploi des seniors, sous réserve de l'avis favorable du ministère du travail sur le respect des conditions définies à l'article L. 132-25 du code de la sécurité sociale et l'extension du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises et groupes de la branche qui entrent dans son champ d'application sont toutefois invités à négocier un accord sur l'emploi des seniors ou à mettre en place un plan d'action avant le 31 janvier 2010, si l'extension du présent accord n'est pas intervenue avant le 15 janvier 2010.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français de métropole, DOM, DROM et COM, aux entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés relevant de la branche librairie :

- les commerces de librairie dont l'activité principale est identifiée sous le code 47.61Z ;
- les commerces de livres d'occasion dont l'activité principale est identifiée sous le code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens de valeur.

En cas de conflit d'application de convention collective, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, le présent accord doit être appliqué.

Pour l'application du présent accord, le mot senior s'entend de salarié âgé au sens des articles L. 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale, les conditions d'âge étant précisées dans cet accord.

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent en toutes ses dispositions à toutes les entreprises visées par le champ d'application du présent accord

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, prenant en compte 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, qui concernent les salariés de 55 ans et plus.

Article 3

Principe de non-discrimination et égalité de traitement

Les parties signataires affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, tout particulièrement en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle, de rémunération et de rupture du contrat de travail.

Dans une logique de maintien, voire de progression, du taux d'emploi des seniors, les parties signataires rappellent que des différences de traitement fondées sur l'âge peuvent être admises lorsqu'elles sont justifiées par des éléments objectifs et qu'elles sont proportionnées au but recherché.

Article 4

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi

Dans la branche librairie, selon les statistiques disponibles pour l'année 2007, les salariés âgés de 50 ans à 55 ans représentaient 10 % des effectifs et ceux de plus de 55 ans représentaient 8 % des effectifs de la branche.

En conséquence, il est convenu que les entreprises et groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord auront pour objectif de maintenir dans leurs effectifs au moins 8 % de salariés de 55 ans et plus, cette condition étant appréciée au terme de la durée d'application du présent accord.

Les parties ont toutefois constaté que cette proportion de salariés âgés de 55 ans et plus ne se retrouvait pas dans toutes les entreprises et groupes entrant dans le champ d'application du projet d'accord, une réelle disparité pouvant exister en raison notamment de l'historique des entreprises concernées.

Ces entreprises et groupes ayant un taux d'emploi de salariés de plus de 55 ans inférieur à celui constaté au niveau de la branche devront, par conséquent, pour déterminer leur objectif chiffré de maintien dans l'emploi, constater la proportion de salariés âgés de 55 ans et plus à la date du 31 décembre 2008. Ils devront alors maintenir cette proportion au même niveau, voire l'améliorer, dans le but de tendre vers l'objectif fixé au niveau de la branche, cette condition étant appréciée au terme de la durée d'application du présent accord.

Au terme de l'accord, un nouvel objectif sera défini, en tenant compte des indicateurs chiffrés fournis par le rapport de branche dans le cadre du bilan sur l'emploi des seniors.

Le suivi de ces objectifs sera assuré par le bilan sur l'emploi des seniors annexé au rapport de branche.

Par ailleurs, les entreprises concernées afficheront, selon les modalités habituelles de l'affichage de la direction, chaque début et fin d'année (2010 et 2011), l'objectif à atteindre et le résultat atteint en fin d'année.

Article 5

Actions proposées pour le maintien dans l'emploi des seniors

Les dispositions de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale prévoient que les entreprises et les groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord doivent respecter les objectifs chiffrés prévus dans trois des six domaines d'actions de recrutement et/ou de maintien dans l'emploi des seniors suivants :

- recrutement de salariés d'au moins 50 ans ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- accès à la formation et développement des compétences, et des qualifications ;

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

Pour les entreprises et les groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord, les parties signataires ont retenu des mesures en faveur de l'emploi des seniors dans les domaines d'action suivants :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- développement des compétences et des qualifications, et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

Article 6

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Afin d'anticiper l'évolution des carrières professionnelles, tout salarié qui en fera la demande aura droit à un entretien de seconde partie de carrière à compter de son 45^e anniversaire et selon une périodicité de 3 ans.

6.1. Objectifs des entretiens de seconde partie de carrière

Afin d'assurer sereinement le maintien dans l'emploi des seniors de la branche de la librairie, l'entretien de seconde partie de carrière est destiné à permettre aux salariés concernés d'anticiper avec leur hiérarchie leur seconde partie de vie professionnelle.

Au sein des entreprises et groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord, l'entretien de seconde partie de carrière a lieu pendant le temps de travail et permet d'évaluer la situation des seniors au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi, dans les entreprises et dans la branche de la librairie.

Ces entretiens se dérouleront dans un lieu permettant la confidentialité des échanges.

L'entretien de seconde partie de carrière a pour objectif de permettre aux seniors des entreprises et groupes visés et à leur direction :

- de faire un point détaillé sur les acquis professionnels à l'issue de la première partie de carrière des seniors ;
- d'envisager les perspectives professionnelles pour la seconde partie de carrière, en tenant compte des compétences des seniors, de leurs aspirations, de leurs aptitudes, de leurs besoins de professionnalisation, et leur évolution professionnelle, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi à moyen ou long terme dans les entreprises ou groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord ;
- de définir les actions et ressources associées à mettre en œuvre pour accompagner le projet professionnel des seniors.

6.2. Déroulement des entretiens de seconde partie de carrière

L'entretien de seconde partie de carrière peut avoir lieu à l'initiative des employeurs qui entrent dans le champ d'application du présent accord ou des seniors concernés.

Lorsque cet entretien a lieu à l'initiative de l'entreprise, la demande d'entretien doit être adressée par tous les moyens au senior concerné, au moins 1 mois avant la date envisagée. Le senior dispose d'un délai de 15 jours pour accepter ou refuser formellement la tenue de l'entretien à la date envisagée.

Lorsque cet entretien a lieu à l'initiative du senior, la demande d'entretien doit être adressée par tous les moyens à l'entreprise visée, au moins 1 mois avant la date envisagée.

Une fois la demande d'entretien formulée par le salarié, l'entreprise dispose d'un délai de 15 jours pour accepter ou refuser la tenue de l'entretien à la date envisagée. En cas de refus, l'entreprise propose une nouvelle date d'entretien au salarié. L'entreprise ne pourra pas refuser plus de une fois la date de l'entretien, qui devra se dérouler pendant le temps de travail du salarié.

L'entretien de seconde partie de carrière permet aux seniors d'anticiper la seconde partie de leur vie professionnelle en établissant des perspectives professionnelles de moyen ou long terme cohérentes avec les besoins de la branche et motivantes pour le salarié.

Au moins 100 % des seniors d'au moins 50 ans qui travaillent dans des entreprises et groupes qui entrent dans le champ d'application du présent accord devront bénéficier d'entretiens de seconde partie de carrière avant le terme du présent accord. Le bilan annuel sur l'emploi des seniors comportera un indicateur de suivi de cet objectif. Un point annuel sera effectué.

6.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors, qui permet au salarié âgé d'étayer sa seconde partie de carrière. Elle sera mise en œuvre dans les conditions définies par les dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle, qui sera négocié en 2010, et des mesures prises au niveau de l'entreprise. Le salarié peut toutefois utiliser dès l'extension de l'accord des droits acquis au titre du DIF pour passer la VAE.

Pour faciliter l'évolution professionnelle des seniors sur la base d'un projet identifié, les salariés de 50 ans et plus bénéficieront d'une priorité en matière d'accompagnement et de prise en charge.

Article 7

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

7.1. Objectifs

La formation des seniors est une des principales priorités de la branche de la librairie afin de :

- maintenir leur employabilité ;
- conforter leurs compétences à leur poste ;
- favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion ;
- développer la transmission de savoirs professionnels.

7.2. Plan de formation

En complément du principe d'égalité de traitement rappelé à l'article 3 du présent accord, notamment en matière de formation, les parties sont convenues de donner une priorité à la formation des salariés âgés d'au moins 50 ans tous les ans.

Ainsi, il est convenu que, chaque année, au moins 50 % des salariés âgés de 50 ans au moins dans les entreprises visées devront bénéficier d'une action de formation au titre du plan de formation de ces entreprises.

Un indicateur spécifique du bilan annuel sur l'emploi des seniors permettra de suivre la réalisation de cet objectif.

7.3. Bilan de compétences

De plus, afin de faciliter l'évolution professionnelle des seniors d'au moins 55 ans sur un projet identifié, toutes les demandes de bilan de compétences présentées par les salariés de 55 ans et plus pour faciliter leur réorientation professionnelle seront acceptées.

Le bilan de compétences pourra s'effectuer au titre du DIF. Dans ce cas, il se déroulera pendant le temps de travail. Les résultats resteront la propriété exclusive du salarié.

Article 8

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

L'objectif de ces mesures est à titre prioritaire de faire prendre conscience aux salariés de 55 ans et plus des possibilités de poursuivre leur activité professionnelle dans ou hors de l'entreprise, éventuellement en aménageant leur activité pour aller progressivement vers la retraite.

Il est donc convenu que les entreprises et les groupes visés devront faire en sorte que, d'ici au terme du présent accord, 100 % des salariés de 55 ans et plus dans ces entreprises bénéficient des dispositions suivantes :

- une information sur les dispositions permettant d'atteindre les objectifs susvisés en matière de retraite, tels que la retraite progressive, le cumul emploi-retraite, le bénéfice de surcote. L'utilisation de ces dispositions devra être présentée concrètement aux salariés concernés.

L'information pourra être effectuée sous forme soit de réunion d'information, soit de diffusion individualisée de supports d'information ;

- la possibilité de réaliser un bilan retraite, notamment lors de l'entretien professionnel ;
- une information sur l'évolution de l'âge moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus.

Un indicateur sera créé dans le bilan annuel sur l'emploi des seniors afin de mesurer la réalisation de ces objectifs dans les entreprises et groupes visés.

Article 9

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les parties constatent que l'aménagement des postes de l'entreprise présentant une pénibilité particulière permet de favoriser tant le maintien dans leur emploi que l'embauche de salariés âgés.

La branche librairie engagera des discussions avec les organismes chargés de la prévention des risques professionnels, notamment l'ANACT, et établira avec eux des partenariats, et demande aux entreprises de la branche de nouer des partenariats avec le réseau des ARACT, et bien entendu les CRAM compétentes pour ces entreprises.

Tout salarié bénéficie d'une formation/information en matière de sécurité, et plus précisément sur les gestes et postures recommandés en matière de prévention des risques, et d'identification et de prévention des phénomènes d'usure au travail.

Les entreprises visées devront faire en sorte que tous les salariés âgés d'au moins 50 ans bénéficient, au moins une fois tous les 2 ans, d'une formation/information sur les gestes et postures recommandés en matière de prévention des risques, et d'identification et de prévention des phénomènes d'usure au travail.

Afin de limiter la pénibilité au travail, les entreprises s'efforceront d'améliorer les moyens mis à disposition des salariés âgés d'au moins 50 ans et plus, leur permettant d'effectuer leur prestation de travail.

Lorsque l'effectif de l'entreprise ou la structure de ses effectifs ne permet pas la tenue de réunion d'information pour l'ensemble du personnel concerné, des brochures spécifiques devront être établies et distribuées au personnel concerné.

Un indicateur de mesure spécifique sera créé dans le bilan annuel sur l'emploi des seniors, afin de suivre la réalisation de cet objectif.

Article 10

Bilan annuel sur l'emploi des seniors

Conformément à l'article R. 138-28, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, les indicateurs et l'évolution des résultats des engagements pris dans le présent accord figureront dans le rapport annuel de la branche de la librairie conformément aux dispositions prévues par l'article D. 2241-1 du code du travail.

Le rapport annuel de la branche sera complété par un rapport sur l'emploi des seniors comportant les indicateurs et les informations suivantes :

- les résultats de chacun des indicateurs prévus dans le présent accord ;
- une pyramide des âges dès 40 ans par tranche de 5 ans, distinguant les hommes et les femmes ;
- les départs par classe d'âge 45-49 ans, 50-54 ans, 55-59 ans, 60-64 ans et plus de 65 ans, en distinguant les hommes et les femmes concernés ;
- le nombre d'entretiens de seconde partie de carrière par tranche de 3 ans dès 50 ans, en distinguant le nombre d'hommes et de femmes concernés ;
- le nombre de seniors en formation, dans le cadre du plan de formation, par tranche d'âge de 5 ans dès 50 ans, en distinguant le nombre d'hommes et de femmes concernés ;
- l'effectif des seniors dans les entreprises et groupes visés, et notamment des salariés âgés de 55 ans et plus, en distinguant les hommes et les femmes ;
- le pourcentage moyen des plans de formation réservé aux seniors d'au moins 50 ans dans les entreprises et groupes visés, en distinguant les hommes et les femmes.

Article 11

Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable aux entreprises et groupes visés à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension et pour une durée de 2 ans.

Il cesse donc de produire ses effets 2 ans après sa date d'application, sans pouvoir continuer à produire ses effets après ce terme. Toutefois, 6 mois avant cette échéance, les parties s'engagent à ouvrir une négociation sur ce thème.

Article 12

Demande d'avis auprès des services centraux

Conformément à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale, le présent accord fera l'objet d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi au moment de son dépôt.

L'avis favorable du ministre chargé de l'emploi sera opposable aux organismes chargés du recouvrement de la pénalité prévue à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

En cas d'avis défavorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord ne pourra pas prendre effet.

Article 13

Dépôt. – Extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat de la librairie française ;
Fédération française syndicale de la librairie.

Syndicats de salariés :

FEC CGT-FO ;
FNECS CFE-CGC ;
FCCS CFE-CGC.