

Brochure n° 3363

**Convention collective nationale**

IDCC : 2785. – **COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

**ACCORD DU 19 JANVIER 2010**

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET1050320M*

IDCC : 2785

PRÉAMBULE

En France, le taux d'emploi des seniors (défini comme la tranche d'âge entre 55 et 64 ans) est de 38 %, largement en dessous de la moyenne de l'Union européenne (45 %), alors que les objectifs prescrits par le Conseil européen de Stockholm sont de 50 % des seniors en emploi en 2010.

Face à ce constat, le Gouvernement a fait de la mobilisation en faveur de l'emploi des salariés âgés une de ses priorités.

Il a notamment adopté toute une série de mesures en faveur de l'emploi des seniors, en particulier au travers de la loi de financement de la sécurité sociale de 2009 du 17 décembre 2008 et des décrets d'application du 20 mai 2009 relatifs aux accords collectifs ou plans d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Le présent accord invite les entreprises de la branche à adopter une gestion active des âges et à mieux les intégrer dans la gestion des ressources humaines.

Les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de négocier, au niveau de la branche, un accord dont l'objet est de :

- déterminer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ;
- arrêter des dispositions favorables au maintien dans l'emploi portant sur 4 domaines d'action parmi ceux qui sont identifiés à l'article R. 138-26 du code de la sécurité sociale.

En conséquence, il est arrêté et convenu ce qui suit.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises de plus de 50 salariés. Toutefois, cette problématique étant commune à toutes les entreprises de la branche, les partenaires sociaux incitent les structures de moins de 50 salariés à appliquer le présent accord.

## **Article 2**

### *Définition des seniors*

Les partenaires sociaux entendent par seniors les collaborateurs âgés de 50 ans et plus.

## **Article 3**

### *Objectif chiffré global de la branche et maintien dans l'emploi*

Les seniors étant souvent la mémoire de l'entreprise, ils assurent la transmission des connaissances et la formation des nouveaux collaborateurs, ce qui constitue alors un des éléments importants pour l'intégration dans la branche professionnelle de ces nouveaux embauchés.

Les partenaires sociaux s'accordent à souligner l'importance de gérer ce capital humain et de maintenir son emploi dans les conditions les plus satisfaisantes possibles en mettant en œuvre les moyens prévus par le présent accord.

Les partenaires sociaux optent pour un objectif chiffré de 100 % de maintien dans l'emploi des seniors âgés de 50 ans et plus au cours des 3 années d'application du présent accord, sous réserve de l'incertitude de l'environnement économique, hors les départs naturels ou convenus entre les parties ou ceux dont le motif n'est pas imputable à l'emploi.

Un bilan statistique dans les entreprises de plus de 50 salariés sera réalisé chaque année, pour s'assurer que l'objectif est bien respecté.

## **Article 4**

### *Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des seniors*

En application des dispositions des articles L. 138-28 et R. 138-216 du code de la sécurité sociale, l'accord conclu en faveur des seniors doit comporter des dispositions favorables au maintien dans l'emploi des seniors portant sur 6 domaines d'action.

Compte tenu des spécificités de la branche, les partenaires sociaux ont identifié 4 des 6 domaines d'action sur lesquels les employeurs concernés doivent s'engager afin d'agir en faveur du maintien dans l'emploi des seniors :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;

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

## **Article 5**

### *Domaines d'action*

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

Pour permettre aux salariés et aux entreprises d'anticiper la seconde partie de la vie professionnelle, tout salarié de plus de 45 ans bénéficiera d'un entretien individuel qui sera renouvelé tous les 5 ans jusqu'au moment du départ à la retraite.

L'employeur prendra l'initiative de la tenue de cet entretien soit au plus tard dans les 6 mois suivant le 45<sup>e</sup> anniversaire du salarié, soit, en cas de recrutement d'un salarié de plus de 45 ans, dans les 12 mois suivant son embauche. A défaut, l'employeur devra l'organiser dans le mois qui suit la demande du salarié.

Pour la première année, un délai de mise en place de 12 mois est instauré pour la tenue de ces entretiens.

L'entretien peut être réalisé dans le cadre d'entretiens déjà existants ou dans le cadre d'un entretien spécifique.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et remis au salarié.

L'entretien de seconde partie de carrière se déroule pendant le temps de travail et est considéré comme du temps de travail effectif.

L'objectif de cet entretien est de dresser avec le salarié concerné un bilan d'étape sur son activité, ses compétences, ses besoins en formation, ses conditions de travail, ses souhaits et ses aspirations professionnelles, et ce pour qu'il puisse réfléchir à sa seconde partie de carrière et définir les conditions de son évolution professionnelle.

Si l'entretien fait apparaître la nécessité d'un bilan de compétences, d'une procédure de validation des acquis ou de formation, à l'emploi qu'il occupe ou entrant dans le cadre d'un changement de poste éventuel, ceux-ci pourront être financés par l'employeur au titre soit du plan de formation, soit du congé individuel de formation.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander aux organismes collecteurs de fonds de formation de la branche professionnelle de considérer ces actions comme prioritaires.

L'objectif fixé au niveau de la branche est de proposer cet entretien de seconde partie de carrière à 100 % des salariés concernés.

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

Les partenaires sociaux sont conscients que des actions de prévention visant à améliorer les conditions de travail et les situations de pénibilité qui peuvent exister, notamment pour les salariés de plus de 50 ans, doivent être mises en place :

- le stress inhérent à l'organisation des ventes accru par la saisonnalité d'une partie de l'activité ;
- les troubles musculo-squelettiques (TMS), liés notamment au stress et à l'utilisation fréquente de l'ordinateur et à la manutention des objets.

Les employeurs se rapprocheront de l'organisme de médecine du travail auquel ils adhèrent afin d'envisager des formations : gestes et postures, ergonomie, relaxation, avec une attention particulière portée aux seniors pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

La visite annuelle médicale sera l'occasion d'aborder, si nécessaire, les éventuelles préoccupations que peut rencontrer le salarié âgé de plus de 50 ans dans le cadre de son activité professionnelle, et ce afin d'assurer son maintien pérenne dans l'emploi.

L'objectif de cette visite médicale est de prévenir les situations de pénibilité au travail et constitue un outil privilégié de prévention.

Les employeurs pourront également se rapprocher des associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) et des organismes similaires pour mettre en place des actions de formation ciblées sur les salariés âgés de plus de 50 ans.

L'objectif chiffré repose sur une augmentation annuelle de 10 % des formations en ergonomie sur les postes de travail des salariés de 50 ans et plus.

Indicateur : nombre de maladies professionnelles reconnues selon les chiffres communiqués par la MACIF Mutualité, avec une distinction par tranches d'âge de 5 ans à partir de 50 ans.

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

Dans le souci de favoriser le passage de la vie active à la retraite, les employeurs s'engagent à faciliter les démarches permettant au salarié de connaître ses droits et de programmer son départ.

Les employeurs informeront les salariés de plus de 55 ans sur la législation existant en matière de retraite, les différentes possibilités d'aménagement des fins de carrière, les organismes à contacter ainsi que sur les formations « Comment préparer sa retraite » existantes.

Ils échangeront avec leurs collaborateurs sur le meilleur moment pour envisager le départ à la retraite, afin d'anticiper le remplacement au poste de travail.

Le cas échéant, ils analyseront ensemble les possibilités législatives et réglementaires permettant l'aménagement de la fin de carrière, la préretraite progressive, les conditions d'une réduction du temps de travail avec maintien des cotisations sur la base d'un temps plein, la retraite sur autorisation préalable de l'employeur.

Les partenaires sociaux s'engagent à fournir aux employeurs et aux salariés un *vade-mecum* des textes relatifs à l'aménagement des fins de carrière.

L'objectif fixé au niveau de la branche est d'informer 100 % des salariés âgés de plus de 55 ans sur les différentes possibilités d'aménager sa fin de carrière.

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

Les partenaires sociaux sont conscients du fait que les salariés ayant eu une longue carrière professionnelle disposent d'un savoir-faire et d'une

expertise particulièrement importants dans le domaine des ventes aux enchères publiques. Ils peuvent transmettre ces savoirs et ces compétences aux salariés nouvellement recrutés et notamment aux jeunes.

Les parties signataires incitent les entreprises à recourir au tutorat des salariés seniors. Ce tutorat représente un intérêt à la fois pour le tuteur et son « élève ».

Ces actions de tutorat permettent en effet de valoriser l'expérience professionnelle acquise par les seniors et d'organiser la transmission des savoirs et de leurs pratiques, notamment en cas de succession à un poste donné pour toute nouvelle embauche (par exemple commissaire-priseur stagiaire ou débutant, comptabilité, accueil, transport, manipulation des objets, etc.).

Le tutorat reposera sur la base du volontariat et s'exercera sur le temps de travail. L'exercice d'une telle mission sera pris en compte dans l'appréciation individuelle du senior et sera inclus dans les objectifs de performance et de carrière de la personne concernée.

Cette fonction de tutorat sera consolidée par des formations qui pourront être organisées au niveau de la branche professionnelle et qui devront être reconnues comme formations prioritaires.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, est informé chaque année du nombre d'actions de tutorat réalisées par des seniors.

Afin de promouvoir le tutorat par des seniors, tout en poursuivant leur relation de travail, les partenaires sociaux ont fixé pour objectif au niveau de la branche une augmentation de 10 % des missions de tutorat.

## **Article 6**

### *Modalités de suivi*

Pendant toute la durée d'application du présent accord, un suivi annuel de l'objectif et des domaines d'action est réalisé par la commission compétente, à partir du questionnaire qui sera adressé chaque année aux entreprises concernées par le présent accord.

## **Article 7**

### *Entrée en vigueur, durée*

Le présent accord sera notifié, dès la signature, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, qu'elles soient ou non partie à la négociation.

A l'expiration du délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les services mentionnés ci-dessus, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 223-3 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Les parties signataires solliciteront le ministre de l'emploi afin de recueillir son avis favorable sur le présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 138-269 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 19 janvier 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SYMEV ;

CNCPJ ;

SNCPJ.

**Syndicats de salariés :**

CDFT ;

SPCP SVV CFE-CGC.