

Brochure n° 3148

Convention collective nationale

IDCC : 500. – **COMMERCES DE GROS EN BONNETERIE,
LINGERIE, CONFECTION, MERCERIE,
CHAUSSURES ET NÉGOGES CONNEXES**

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET0951186M*

IDCC : 500

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^{er} janvier 2010, les entreprises employant au moins 50 salariés
ou appartenant à un groupe comptant au moins 300 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) relatifs à l'emploi des salariés âgés.

Conclus pour 3 ans au maximum, l'accord ou le plan d'action devront
prévoir :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des
salariés âgés ;
- des mesures portant sur au moins 3 domaines d'action, choisis parmi
une liste fixée par décret 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 étendu sur l'emploi des salariés âgés, res-

pectant les 3 conditions précitées et ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi. Cet accord a donc vocation à s'appliquer aux entreprises ou groupes de 50 à 300 salariés, à défaut d'accord collectif ou plan d'action existant dans l'entreprise.

L'accord de branche a pour vocation de définir les objectifs pour la branche tout en parvenant à définir des actions suffisamment adaptées pour engager les entreprises qui la composent à atteindre cet objectif.

Il est rappelé que la notion de seniors s'entend à partir de l'âge de 50 ans et plus pour les embauches et de 55 ans et plus pour le maintien dans l'emploi.

1. Objectif chiffré de maintien dans l'emploi

Les salariés de 55 ans et plus représentent 7 % des effectifs en 2008 dans la convention collective n° 3148.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir l'emploi des 55 ans et plus de façon que ce taux de 7 % représente le taux minimal de salariés de 55 ans et plus présents au sein de la branche pour les 3 années à venir, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Cet indicateur sera apprécié au travers du rapport de branche annuel et dans le cadre de la commission de suivi.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité rendre prioritaires les 3 thèmes suivants :

2. Mesures sur 3 domaines d'action

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

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

Chaque salarié de 50 ans ayant au moins 2 ans d'ancienneté se verra proposer un entretien de seconde partie de carrière dans la période 2010-2012, au cours duquel seront obligatoirement abordés les thèmes suivants :

- l'évolution des métiers ;
- les perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- ses éventuels besoins en formation ;
- son évolution professionnelle.

Cet entretien pourra avoir lieu tous les 3 ans à la demande du salarié.

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.

Il conduit à proposer, s'il y a lieu, des mesures d'adaptation, notamment en cas d'inaptitude définitive au poste de travail, médicalement constaté par le médecin du travail.

L'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste 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 de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 50 ans et 5 ans d'ancienneté bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération.

Cette garantie correspond à une indemnité complémentaire mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire 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 concernés seront informés de l'entretien de seconde partie de carrière dans la période 2010-2012.

Indicateur de suivi : nombre des salariés informés/total de la population concernée $\times 100 = \dots \%$

Cet indicateur sera mentionné 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 45 ans, ayant au minimum 2 ans d'ancienneté, peut avoir accès de façon prioritaire à un bilan de compétences destiné à favoriser la définition d'un projet professionnel pour la deuxième partie de carrière.

La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise de ce dispositif.

Ce bilan de compétences fera l'objet d'une convention avec un organisme agréé par le FONGECIF.

Il sera réalisé prioritairement dans le cadre du FONGECIF ou, à défaut, par tout autre dispositif relatif à la formation.

Objectif chiffré : 20 % des demandes formulées dans ce cadre seront acceptées.

Indicateur de suivi :

L'évolution en pourcentage : nombre de demandes acceptées/nombre de demandes totales $\times 100$.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche. Il sera demandé à la CPNEFP de prévoir cette mention dans les prochains rapports 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 1 800 entreprises de la branche et à leurs salariés.

La réalisation de ce guide sera faite avec la collaboration de la CPNEFP de la branche et d'Intergreros.

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

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Disposition favorable 2 : accompagnement des seniors dans leurs demandes de VAE.

La branche a décidé d'apporter un soutien administratif aux salariés de plus de 50 ans qui s'engageront dans une telle démarche.

La fédération patronale s'engage donc à aider les salariés dans le choix du prestataire, la recherche d'information et le suivi administratif.

Les entreprises apportent une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE.

Dans le cas où la demande de VAE fait suite à un bilan de compétences, décrit dans le présent accord, le salarié pourra en bénéficier dès l'âge de 45 ans.

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

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

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Autre disposition : priorité accordée aux seniors dans le cadre du plan de formation.

Les entreprises devront, lors de l'élaboration de leur plan de formation, donner la priorité à la formation des collaborateurs de 50 ans et plus, sous réserve que l'action de formation corresponde aux orientations de l'entreprise.

Les actions d'adaptation favorisant le maintien dans l'emploi des seniors devront être privilégiées.

Le comité d'entreprise ou comité d'établissement ou, à défaut, les DP seront informés chaque année dans le cadre de la consultation sur la formation professionnelle du nombre de salariés âgés de 50 ans et plus des formations suivies par ces derniers au cours de l'année précédente.

Transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Disposition favorable 1 : les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat.

Ainsi, afin d'informer les entreprises sur les modalités de mise en place des missions tutorales, une plaquette d'information sera réalisée sur les dispositifs de tutorat en entreprise.

Objectif chiffré : une réalisation de cette plaquette.

Indicateur de suivi : nombre de plaquettes diffusées aux entreprises.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport de branche.

Disposition favorable 2 : octroi de missions de tutorat à destination des seniors.

Des missions de tutorat doivent être confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans ou plus, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans.

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 :

- la fonction tutorale est fondée 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'accompagnement de sa fonction ;
- le tuteur doit disposer des moyens et du temps nécessaire 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 : 20 % de ces missions seront réservés à des salariés de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi : nombre de tuteurs de 50 ans et plus.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

Autre disposition : il est préconisé que les missions d'accueil, d'accompagnement et ou de parrainage soient confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté.

3. Modalités de suivi de l'accord

Les indicateurs de suivi retenus dans le paragraphe 2 « Mesures sur 3 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.

Au niveau de la branche professionnelle, un suivi régulier du présent accord sera effectué au sein de la commission paritaire à l'aide des indicateurs spécifiques mentionnés ci-dessus.

4. Portée de l'accord

Nul accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

5. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} 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 délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 3 novembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération nationale des négociants en gros en bonneterie, confection, mercerie, chaussure et négoce connexes.

Syndicats de salariés :

FEC CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC.