

Brochure n° 3272

Convention collective nationale

IDCC : 1760. – **JARDINERIES ET GRAINETERIES**

ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET0951261M*

IDCC : 1760

Entre :

La FNMJ,

D'une part, et

La FGTA CGT-FO ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

Conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, la branche a engagé des négociations sur l'emploi des seniors. Le présent accord définit un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, ainsi que des domaines d'action en faveur de l'emploi des seniors retenus au niveau de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Cet accord permet d'exonérer, conformément aux dispositions de l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale, les entreprises et les groupes d'entreprises de la branche visés par l'article 1.1 de la convention collective nationale du 3 décembre 1993 dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés, non couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action, de la pénalité prévue à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale. Cela postule un réel investissement de la branche et des entreprises en faveur de l'emploi des seniors.

Les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés peuvent déroger aux dispositions du présent accord de branche par accord d'entreprise ou plan d'action dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Il offre également des axes de réflexion aux autres entreprises et groupe d'entreprises de la branche non couvertes par l'accord qui sont soumises à l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou de mettre en place un plan d'action ou l'envisagent.

Article 2

Objectifs chiffrés

Au regard des problématiques de recrutement, les partenaires sociaux reconnaissent qu'il est impossible de prendre un quelconque engagement chiffré de recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus. Toutefois, et sous réserve du marché de l'emploi et des compétences nécessaires, les entreprises s'efforceront de recruter, lorsque ce sera possible, des salariés âgés de plus de 50 ans.

D'après les éléments actuels du rapport de branche 2008, les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 2,7 % des effectifs de la branche au 31 décembre 2008 (550 salariés sur 20 200 salariés).

La branche professionnelle s'efforcera de maintenir dans l'emploi, 3 % de salariés âgés de 55 ans et plus dans les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés appliquant le présent accord. La réalisation de cet objectif sera appréciée sur la base du rapport de branche à fin 2012 par rapport au niveau d'emploi des seniors de plus de 55 ans à fin 2008.

Il est expressément convenu que les départs à l'initiative des salariés (retraite, décès, démission, fin de période d'essai) intervenus dans la période triennale diminueront d'autant l'objectif fixé.

La mesure de ces efforts s'effectuera au travers du rapport de branche.

Article 3

Mesures en faveur de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

3.1. Entretien professionnel de seconde partie de carrière

Un entretien professionnel spécifique sera organisé pour les salariés âgés de 45 ans et plus. Il est complémentaire à l'entretien annuel d'évaluation des compétences. Tous les salariés concernés auront un premier entretien dans l'année suivant leur 45^e anniversaire. Il est ensuite renouvelé tous les 5 ans puis tous les 3 ans à compter du 55^e anniversaire.

Cet entretien aura pour objectif d'évoquer :

- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ;

- la transmission des savoirs et des compétences ;
- l’anticipation de l’évolution des carrières professionnelles ;
- l’amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité.

Il peut également être l’occasion d’informer le salarié sur ses droits en matière d’accès à un bilan d’étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Les conclusions de l’entretien feront l’objet d’un compte rendu signé des deux parties.

Le CHSCT (à défaut les délégués du personnel, s’ils existent) sera informé des modalités pratiques de la mise en œuvre de l’entretien professionnel de seconde partie de carrière.

3.2. Mobilité professionnelle

Les entreprises de la branche s’engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient des mêmes opportunités de changement de poste en interne que les autres salariés. En cas de candidatures multiples, et à compétence et diplômes égaux, ils seront prioritaires et bénéficieront d’un accompagnement personnalisé.

Article 4

Mesures en faveur de l’amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

4.1. Visite médicale annuelle

Afin de mettre en œuvre les moyens nécessaires destinés à favoriser le maintien dans l’emploi des salariés seniors, les entreprises de la branche s’obligent à organiser une visite médicale annuelle du travail pour les salariés de 55 ans et plus.

Cette visite médicale est l’occasion notamment d’aborder, si nécessaire, les éventuelles préoccupations liées à l’adaptabilité et à l’aménagement des conditions de travail que le salarié senior peut rencontrer dans le cadre de l’exercice de ses fonctions, et ce en vue d’assurer un maintien pérenne dans l’emploi.

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

4.2. Inaptitude médicale

Un salarié âgé de 55 ans et plus qui sera reconnu inapte à son poste par le médecin du travail sera prioritairement reclassé sur un emploi vacant compatible avec ses capacités.

4.3. Document unique

Les entreprises de la branche s’engagent à intégrer dans leur document unique d’évaluation des risques professionnels une partie sur l’emploi des seniors. Les mesures dédiées étudiées en concertation avec le médecin du travail seront présentées chaque année aux membres du CHSCT (à défaut aux délégués du personnel s’ils existent) qui en assurera le suivi.

D'ici à fin 2012, les parties signataires se donnent pour objectif de faire en sorte que l'ensemble des entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés appliquant l'accord aient intégré dans leur document unique d'évaluation des risques professionnels une partie sur l'emploi des seniors. Le rapport de branche en fera état au vu des réponses collectées.

4.4. Prévention des risques, conditions de travail

L'augmentation du taux d'emploi des seniors suppose un renforcement des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors (prise en compte des aspects ergonomiques, d'organisation du travail, d'adaptation des postes de travail...) en partenariat avec les CRAM et les ARACT, ainsi qu'avec le médecin du travail.

D'ici à fin 2012, les parties signataires se donnent pour objectif de faire en sorte que l'ensemble des entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés appliquant l'accord aient mis en place des actions de prévention spécifiques des risques professionnels en sollicitant notamment l'intervention des CRAM, des ARACT ou du médecin du travail.

Article 5

Mesures en faveur de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

5.1. Passage à temps partiel en fin de carrière

Les salariés âgés de 55 ans et plus désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles ressortissant à leur catégorie professionnelle.

Par ajout aux dispositions de l'article 3.4.9 de la convention collective et dans la mesure du possible, en cas de candidatures multiples, et à compétence et diplômes égaux, les salariés âgés de 55 ans et plus embauchés ou non dans l'entreprise seront prioritaires sur le temps partiel libéré et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé.

5.2. Favoriser le cumul emploi-retraite

Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser le cumul emploi-retraite en proposant des postes à temps partiel à leur personnel de plus de 60 ans, qui envisagerait de procéder à la liquidation de l'ensemble de leurs pensions auprès des régimes de retraite obligatoires.

Une procédure de consultation individuelle sera mise en place, après consultation du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel s'ils existent afin que les salariés concernés puissent faire connaître leur souhait sur la poursuite de leur activité au sein de l'entreprise.

D'ici à fin 2012, les parties signataires se donnent pour objectif de faire en sorte que l'ensemble des entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés appliquant l'accord aient mis en place cette procédure de consultation individuelle.

Article 6

Mesures en faveur de la transmission des savoirs et compétences et développement du tutorat

Les parties signataires considèrent que la transmission des compétences acquises par les seniors, tout au long de leur vie professionnelle, constitue un axe à privilégier, compte tenu de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance de l'entreprise.

Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire en développant les actions de tutorat. Le tutorat est défini par l'article 10 de l'avenant du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle de la convention collective nationale.

Au vu des compétences et de l'expérience des salariés âgés de 55 ans et plus, et afin de garantir un transfert de leurs compétences et savoir-faire au profit des salariés ou stagiaires tutorés dans le domaine d'activité considérée, les candidatures des seniors aux fonctions de tuteur seront étudiées prioritairement par l'employeur.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de confier en priorité aux salariés âgés de 55 ans et plus des missions d'accueil, d'accompagnement ou de tutorat des salariés nouvellement recrutés. Ces missions d'accueil se font dans un cadre général de valorisation des compétences et performances des salariés âgés.

Les entreprises de la branche suggèrent que 20 % des missions d'accueil, d'accompagnement ou de tutorat des salariés nouvellement recrutés dans les entreprises ou groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés appliquant le présent accord soient effectués par des salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 7

Commission de maintien dans l'emploi des seniors

Les parties signataires encouragent la création, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, d'une commission de maintien dans l'emploi des seniors.

Cette commission se réunira au moins une fois par an et sera composée d'un représentant de l'employeur, du médecin du travail et de 2 représentants du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou à défaut de 2 délégués du personnel).

Les heures passées en réunion de cette commission ne s'imputent pas sur les crédits d'heures de délégation desdits représentants du personnel.

Cette commission aura pour objet de proposer les dispositions à prendre pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus.

Article 8

Modalités de suivi des mesures

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 texte figureront dans le rapport annuel de la branche prévu à 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 :

- le résultat de chaque indicateur prévu dans le présent texte ;
- la pyramide des âges par emploi ;
- la ventilation des fins d'activité par famille d'emploi et par tranches d'âge (âge inférieur à 60 ans et supérieur à 60 ans)... ;
- l'âge moyen de fin d'activité par famille d'emploi.

Dans les entreprises de la branche, un rapport annuel sera établi et présenté au CHSCT et au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel s'ils existent.

Ce rapport comportera le bilan chiffré des actions relatives aux seniors mises en œuvre :

- le nombre de départs volontaires au cours de l'année ;
- le nombre de licenciés au cours de l'année ;
- la répartition par catégorie professionnelle, emploi et sexe au 31 décembre de l'année ;
- le nombre d'entretiens professionnels de seconde partie de carrière réalisés ;
- le nombre de visites médicales réalisées ;
- le nombre de changements de poste en interne réalisés en distinguant les demandes volontaires des reclassements ;
- le nombre de passages à temps partiel au cours de l'année ;
- la rédaction et la mise à jour si nécessaire du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- le nombre de cumuls emploi-retraite ;
- le nombre de tuteurs ;
- le nombre de missions d'accueil, d'accompagnement ou de tutorat de salariés nouvellement recrutés réalisées et l'âge des salariés en charge de ces missions ;
- la mise en place d'actions de prévention des risques professionnels en partenariat avec les CRAM et les ARACT, ainsi qu'avec le médecin du travail.

Article 9

Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010 à la double condition d'un avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le silence gardé pendant 3 mois valant avis favorable et de son extension.

Article 10

Demande d'avis auprès du ministre chargé de l'emploi

Le présent texte fera l'objet, au moment de son dépôt, d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

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, le présent accord ne pourra pas prendre effet et les parties s'engagent à le réviser dans le mois qui suit le refus.

Article 11

Dépôt. – Extension

Après expiration du délai d'opposition et en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Après obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi ou le silence gardé par ce dernier pendant 3 mois, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions légales.

Article 12

Adhésion. – Dénonciation. – Révision

Peuvent adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs représentative dans le champ d'application de l'accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la convention collective nationale.

En tout état de cause, dans le délai de 6 mois précédant l'expiration des effets du présent accord, les parties s'engagent à se réunir afin de dresser le bilan de la période écoulée et de négocier le cas échéant un nouvel accord.

Fait à Paris, le 26 novembre 2009.

(Suivent les signatures.)