

Brochure n° 3130

**Convention collective nationale**

IDCC : 1607. – **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,  
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,  
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,  
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 39 DU 25 NOVEMBRE 2009  
RELATIF À LA GESTION DE L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET0951262M*

IDCC : 1607

PRÉAMBULE

Vu la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites dont l'objet est de favoriser la poursuite de l'activité professionnelle de salariés (1) de 50 ans et plus ;

Vu les dispositions des accords interprofessionnels du 20 septembre et du 5 décembre 2003 relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle continue tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu les dispositions de l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi signé définitivement le 9 mars 2006 et étendu le 12 juillet 2006 ;

Vu la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 relative à l'emploi des seniors ;

Vu les décrets n° 2009-560 et n° 2009-564 du 20 mai 2009,

---

(1) Les termes « le salarié » ou « les salariés » s'entendent aussi bien des salariées femmes que des salariés hommes.

les partenaires sociaux entendent participer, dans leur domaine de compétence, à la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi ou de reprise d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, qualifiés de seniors.

L'amélioration du taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus, désignées plus communément seniors, constitue un levier de croissance à moyen et long terme des entreprises.

Le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien dans l'emploi occupé. Il suppose aussi de faire en sorte que les entreprises et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail, le cas échéant en les faisant évoluer par des actions d'adaptation et en développant les possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe.

L'amélioration du taux d'emploi des seniors est aussi liée à la capacité et à la motivation des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer d'emploi.

Les signataires soulignent l'importance et la nécessité de développer une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Enfin, les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés de 45 ans et plus sont prises en compte également dans le cadre des mesures d'accompagnement de la deuxième partie de carrière et d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

#### Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises ayant un effectif de 50 salariés et plus.

Les entreprises de 300 salariés et plus qui concluent un accord relatif à l'emploi des seniors ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord de branche pour ceux des thèmes qu'elles reprendront dans leur accord.

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

#### *Principes généraux*

L'emploi des seniors appelle à un véritable changement de mentalité de la collectivité et à une remise en cause des comportements de sélectivité dans le marché du travail. Ceci est d'autant plus nécessaire que le nombre de salariés actifs diminuera dans les décennies à venir.

Le présent accord a pour objet de favoriser la poursuite d'activité professionnelle ou la reconversion des salariés âgés de 55 ans et plus, qualifiés de seniors. Le plan d'action proposé résulte d'une concertation entre les partenaires sociaux au niveau de la branche et doit être mis en place au niveau des entreprises. Par ailleurs, une réflexion sera portée sur l'activité des salariés âgés de 50 ans et plus de nature à mieux assurer leur parcours professionnel.

La proportion des salariés âgés de 55 ans et plus sera au moins équivalente à 10 % de l'effectif de la branche dans la période définie à l'article 10 du présent accord.

Une campagne de sensibilisation sur l'activité des seniors doit être mise en œuvre par les partenaires sociaux dans les établissements ainsi que l'accompagnement de la transition entre le statut d'actif et de retraité. Elle

suppose que l'employeur, les représentants du personnel et les salariés reconnaissent l'intérêt pour la collectivité de lutter contre les discriminations liées à l'âge et de faire évoluer les relations de travail avec les seniors.

## **Article 2**

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

#### **Article 2.1**

##### *Mettre en œuvre d'une gestion anticipative des emplois et des compétences*

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité pour les employeurs de développer une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie, et de mettre en œuvre une démarche de gestion anticipative des emplois et de développement des compétences.

Pour ce faire, sur la base des informations fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place dans la branche s'appuyant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les partenaires sociaux définiront des objectifs de progrès de l'emploi des seniors dans une optique de gestion efficace des âges.

La commission paritaire mettra en place un indicateur permettant aux entreprises de suivre le taux de mobilité professionnelle et d'évolution professionnelle par tranches d'âge et notamment pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

Les entreprises, et particulièrement les PME, peuvent solliciter une aide de l'Etat pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Ce dispositif public est destiné à accompagner les entreprises dans la gestion de leur problématique d'emploi (gestion des pyramides des âges, adaptation des compétences, organisation du travail...), et notamment des possibilités d'évolution de carrière de seniors.

A ce titre, 10 % des entreprises solliciteront une aide de l'Etat pour une démarche GPEC. L'indicateur associé sera le nombre de demandes d'aide faites au niveau de la branche.

Les travaux relatifs à la gestion des pyramides des âges conduits par l'observatoire prospectif sur les métiers et les qualifications seront diffusés à la commission paritaire et aux entreprises.

#### **Article 2.2**

##### *Les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière*

Comme prévu par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation et ses avenants ainsi que par l'article 12 de l'accord de branche du 9 novembre 2004, chaque salarié a droit, à l'occasion de son 45<sup>e</sup> anniversaire et ensuite tous les 5 ans, à un entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Cet entretien professionnel de deuxième partie de carrière, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

Pour des raisons pratiques, dans les entreprises de la branche, ces entretiens peuvent être regroupés sur la même période.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière a lieu pendant le temps de travail.

Lorsque l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière a lieu à l'initiative du salarié, celui-ci informe par écrit le chef d'entreprise de son intention d'organiser un entretien professionnel de deuxième partie de carrière. Ce courrier doit être adressé au moins 1 mois avant la date de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière a pour objet de faire le point avec son responsable hiérarchique sur :

- 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 ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de formation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de se maintenir et de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau de la branche ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation selon les modalités prévues à l'article 5 de l'accord de branche du 21 juin 2005 relatif au DIF ;
- les conditions de réalisation de la formation ;
- l'évolution des conséquences du vieillissement sur l'organisation du poste de travail.

Les besoins de formation peuvent être ainsi mis en œuvre dans le cadre des dispositifs rappelés dans les accords de branche sur la formation, le DIF et la professionnalisation.

Les conclusions de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière pourront faire l'objet d'un compte rendu signé des deux parties. Le salarié dispose de la faculté d'annexer ce compte rendu au passeport formation qu'il a pris l'initiative d'établir.

Les instances représentatives du personnel seront informées des modalités de mise en œuvre de ces entretiens professionnels de deuxième partie de carrière dans l'entreprise au moins une fois par an.

Le personnel chargé au sein de chaque entreprise de ces entretiens professionnels de deuxième partie de carrière pourra, si nécessaire, bénéficier d'une formation prise en charge sur les différents dispositifs de la formation professionnelle continue.

Au niveau de la branche, le nombre d'entretiens professionnels de deuxième partie de carrière concernant les salariés âgés de 45 ans et plus sera augmenté de 3 %.

L'indicateur permettant de suivre cet objectif sera le pourcentage d'augmentation du nombre d'entretiens professionnels de deuxième partie de carrière annuels relatifs aux seniors.

### **Article 3**

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

Les partenaires sociaux signataires engagent les entreprises et les salariés à mener une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des seniors. A cet effet, elles associeront le CHSCT et le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel.

Une information spécifique relative au travail des seniors (salariés âgés de 45 ans et plus) devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors. Le CHSCT sera également consulté pour :

- identifier les principaux facteurs de pénibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation des postes concernés pour réduire celle-ci, en particulier lorsqu'ils sont confiés à des seniors ;
- en assurer un suivi spécifique.

L'amélioration des conditions de travail doit se faire dans une double perspective : la prévention des facteurs de pénibilité et les corrections éventuelles lorsqu'elles s'imposent. La prévention passe avant tout par un dialogue social entre l'employeur et les instances représentatives du personnel sur les méthodes de travail et les choix d'actions qu'ils souhaitent définir.

A ce titre, les entreprises s'engagent à réunir une fois par an les instances représentatives du personnel compétentes. L'indicateur est le nombre de réunions réalisées sur l'ensemble des entreprises de la branche, durant la période triennale.

### **Article 4**

#### *Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation*

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue et aux dispositifs permettant de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

A cette fin, la branche professionnelle veille particulièrement à l'accès aux formations professionnelles et aux dispositifs permettant de poursuivre l'activité professionnelle, en suivant la proportion des salariés de 45 ans et plus accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA de branche.

### **Article 4.1**

#### *Bilan de compétences*

A compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative, et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. Ce bilan de compétences contribue à définir un projet professionnel et à identifier des actions de formation possibles, tant pour valider une VAE (validation des acquis de l'expérience) que pour une mobilité professionnelle.

Le bilan de compétences sera réalisé, dans la mesure du possible, pendant le temps de travail et reste limité, dans ce cas, à 21 heures.

Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés soit par l'entreprise, dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue, soit par l'OPCA de branche – dans le cadre du plan de formation ou du DIF ou par le FONGECIF qui devra assurer une prise en charge accélérée des dossiers de demandes de salariés de 45 ans et plus.

La branche lancera une campagne de communication nationale afin de mieux faire connaître aux salariés et aux entreprises ce dispositif. Le bilan de compétences étant à la seule initiative du salarié, l'entreprise s'engage à informer une fois par an l'ensemble des salariés de la possibilité pour eux d'effectuer un bilan de compétences. Lesdites communications seront réalisées une fois par an et leur suivi se fera par la mise en place d'un tableau de bord permettant de chiffrer les objectifs d'échéance de sa diffusion.

L'indicateur est le nombre de campagnes de communication nationale et d'information au sein des entreprises, effectué sur la période triennale.

Un autre indicateur est le nombre de bilans de compétences réalisées pendant le temps de travail.

## **Article 4.2**

### *Validation des acquis de l'expérience*

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Le financement est pris en charge tel que défini à l'article précédent.

Une mise à disposition de moyens matériels pourra être mise en place par l'employeur, le cas échéant, en fonction des possibilités de l'entreprise.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre feront l'objet d'une négociation ultérieure par les partenaires sociaux.

La branche lancera une campagne de communication nationale afin de mieux faire connaître aux salariés et aux entreprises ce dispositif. La validation des acquis de l'expérience étant à la seule initiative du salarié, l'entreprise s'engage à informer une fois par an l'ensemble des salariés de la possibilité pour eux d'effectuer une validation des acquis de l'expérience. Lesdites communications seront réalisées une fois par an et leur suivi se fera par la mise en place d'un tableau de bord permettant de chiffrer les objectifs d'échéance de leurs diffusions.

L'indicateur est le nombre de campagnes de communication nationale et d'information effectuées au sein des entreprises sur la période triennale.

Un autre indicateur est le nombre de VAE réalisées durant la période triennale, dont le suivi est assuré par l'OPCA de branche.

## **Article 4.3**

### *Droit individuel à la formation*

Les demandes d'utilisation du droit au DIF présentées par des salariés âgés de 45 ans et plus pour faciliter leur mobilité professionnelle sur un projet identifié bénéficient d'une priorité d'examen, notamment si les emplois tenus sont identifiés comme fragilisés ou menacés par la branche.

Par dérogation à l'article 5 de l'accord de branche relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement de leurs qualifications, le DIF ne peut être refusé qu'une fois pour un salarié de 50 ans et plus, quand il participe à un parcours certifiant en complément de périodes de professionnalisation.

Le nombre de DIF concernant les seniors doit représenter 10 % de l'ensemble des DIF réalisés dans la branche.

L'indicateur associé permettant de suivre ledit objectif sera le nombre de DIF réalisés par les seniors, les données étant communiquées par l'OPCA de la branche.

#### **Article 4.4**

##### *Période de professionnalisation*

La période de professionnalisation peut contribuer au maintien dans l'emploi des salariés de 45 ans et plus et à les motiver dans la définition de leur deuxième partie de carrière.

Ainsi un accès prioritaire à la période de professionnalisation sera réservé pour les actions de formation identifiées dans le cadre de l'entretien visé à l'article 2.2. Ces périodes de professionnalisation viseront majoritairement des qualifications et certifications, notamment reconnues dans la branche le cas échéant.

Les périodes de professionnalisation constituent un dispositif adapté aux seniors en vue de leur maintien dans l'emploi et de leur mobilité professionnelle.

Ces périodes de professionnalisation viseront majoritairement des qualifications et certifications, notamment reconnues dans la branche lorsqu'elles existent.

Les parties signataires du présent accord ont pour objectif de développer le nombre de périodes de professionnalisation conclu par les salariés de 45 ans et plus dans les entreprises de la branche en s'appuyant sur une information diffusée par l'OPCA de branche.

Le nombre de périodes de professionnalisation suivies par les seniors représentera 10 %, au niveau de la branche, de l'ensemble des périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA de la branche. L'indicateur retenu est le nombre de périodes de professionnalisation réalisées par les seniors.

Pour mesurer cet objectif, les parties s'appuient sur les données fournies à la commission paritaire par l'OPCA de branche et par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### **Article 4.5**

##### *Contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation constitue un dispositif prioritaire pour favoriser le retour à l'emploi des salariés de 45 ans et plus, privés d'emploi en leur assurant une qualification.

Ainsi les parties signataires du présent accord ont pour objectif de développer le nombre de contrats de professionnalisation conclu par les salariés de 45 ans et plus dans les entreprises de la branche, par une information régulière des entreprises par l'OPCA de branche.

La POE (préparation opérationnelle à l'emploi), définie dans l'accord national interprofessionnel « Formation » du 7 janvier 2009, article 21, constitue aussi un dispositif à utiliser pour le recrutement des salariés de 50 ans et plus ainsi que le contrat de professionnalisation adulte.

Les partenaires sociaux de la branche, après étude statistique et de faisabilité en commission paritaire, examineront lors de la prochaine négociation relative à la formation les moyens de favoriser l'accès des seniors au contrat de professionnalisation.

Le nombre de contrats de professionnalisation concernant les seniors devra progresser de 10 % au niveau de la branche, l'indicateur retenu étant le nombre de contrats de professionnalisation concernant les seniors.

Pour mesurer cet objectif, la commission paritaire s'appuie sur les données fournies par l'OPCA de branche et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

## **Article 4.6**

### *Passeport formation*

Afin de favoriser sa mobilité professionnelle, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale ;
- les expériences professionnelles consécutives à des stages en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle, les diplômes ou les titres acquis en formation continue et par la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent ;
- les formations réalisées dans le cadre des mandats de la représentation du personnel.

Les conclusions de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, prévu à l'article 2.2 dudit accord, et éventuellement le compte rendu du bilan de compétences, prévu à l'article 4.1 du présent accord, pourront être inscrites dans une annexe séparée au passeport formation.

La réalisation du passeport formation pourra se mettre en œuvre individuellement ou collectivement.

La branche lancera une campagne nationale afin de mieux faire connaître ce dispositif aux salariés et aux entreprises. L'entreprise s'engage à informer une fois par an l'ensemble des salariés de la possibilité pour eux d'établir un passeport formation. Lesdites communications seront réalisées une fois par an et leur suivi se fera par la mise en place d'un tableau de bord permettant de chiffrer les objectifs d'échéance de leurs diffusions.



L'indicateur est le nombre de campagnes de communication nationale et d'information au sein des entreprises effectuées sur la période triennale.

#### **Article 4.7**

##### *Budget*

Les financements assurés au titre des articles 4.1 « Bilan de compétences », 4.3 « Droit individuel à la formation », 4.4 « Période de professionnalisation » et 4.5 « Contrat de professionnalisation » doivent représenter au minimum 5 % du budget géré à ce titre par l'OPCA de branche.

L'indicateur associé permettant de suivre ce dispositif chiffré est le montant, au niveau de la branche, du budget de formation consacré à la réalisation dudit objectif.

#### **Article 4.8**

##### *Information des institutions représentatives du personnel*

Lors de la consultation annuelle des représentants du personnel sur le plan de formation pour l'année à venir, l'entreprise communiquera les informations relatives aux effectifs concernés par le présent accord répartis par catégorie professionnelle et par âge.

#### **Article 5**

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

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion du personnel.

L'article 6 *b* de l'accord de branche du 9 novembre 2004 relatif à la professionnalisation définit les conditions de déploiement de la fonction tutorale. L'exercice de la mission ainsi confiée au salarié devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

Le maintien de cette compétence s'appuiera sur des formations adaptées, sur des échanges entre tuteurs, sur des moyens mis à disposition tant matériels que pédagogiques. La branche s'attachera à contribuer à l'accès à ces formations et supports.

La transmission des savoirs et compétences doit se concevoir dans le sens descendant du senior vers le nouveau mais aussi remontant pour transmettre des acquis concernant notamment des nouveautés.

La fonction de tuteur sera assurée par des seniors (salariés de 45 ans et plus) à hauteur de 15 % de l'ensemble des tuteurs.

L'indicateur retenu sera la statistique du nombre de seniors concernés par la fonction tutorale, cela au niveau de la branche.

#### **Article 6**

##### *Bilan retraite*

Au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre

strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique des modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 2.2 du présent accord.

Le nombre de bilans de retraite sera augmenté de 20 %. L'indicateur retenu par les partenaires sociaux est le nombre de bilans réalisés au niveau de la branche.

## **Article 7**

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

D'un commun accord, il peut être signé un avenant au contrat de travail entre un salarié âgé d'au moins 58 ans et son employeur pour aménager son contrat de travail afin d'organiser sa fin de carrière.

L'aménagement se traduit par une réduction du temps de travail convenue entre les parties, sous forme de mise en place d'un temps partiel qui peut être soit hebdomadaire, soit mensuel, soit annuel ; dans cette dernière hypothèse il s'agit de travail intermittent.

Au niveau de la branche, lesdits aménagements doivent être réalisés à hauteur de 10 % des demandes.

L'indicateur associé permettant de suivre ledit objectif sera le nombre de salariés de 58 ans et plus qui auraient sollicité cet aménagement du temps de travail ainsi que ceux qui en auraient bénéficié.

## **Article 7.1**

### *Travail intermittent*

L'avenant au contrat de travail intermittent pour fin de carrière ne peut être conclu que lorsqu'il manque au maximum 8 trimestres de cotisations au salarié, nombre déterminé à partir d'un relevé provisoire de carrière établi par l'assurance vieillesse.

L'avenant au contrat de travail doit préciser qu'il est conclu un aménagement pour fin de carrière.

Les dispositions ci-après s'appliquent au contrat intermittent prévu par ledit article.

La durée annuelle de travail ne pourra pas être inférieure à 758 heures de travail effectif et supérieure à 1 214 heures (heures supplémentaires et congés payés non compris).

Cette durée de travail peut être regroupée sur une seule période travaillée ou répartie sur au maximum 3 périodes travaillées. Les dates des périodes travaillées sont :

- soit fixées précisément dans l'avenant ;
- soit, s'il n'est pas possible de déterminer à l'avance les dates exactes du fait de la saisonnalité, il est indiqué la nature ou types de travaux qui seront exécutés et qui déterminent la présence du salarié dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, il doit être précisé le nombre de mois ou semaines de travail d'affilés qui sera effectué pendant la période ou chacune des périodes correspondantes.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est à temps plein, sa durée mensuelle de travail est calculée conformément aux dispositions légales sur la durée du travail. Il peut être conduit à faire des heures supplémentaires décidées par l'employeur dans les conditions fixées par la convention collective.

Les congés payés sont pris pendant les périodes non travaillées, sauf commun accord.

Le contrat intermittent pour fin de carrière est un contrat à durée indéterminée. S'agissant d'une poursuite des relations contractuelles, l'ensemble des droits acquis par le salarié est maintenu et continue à évoluer selon les dispositions applicables à tous les salariés, s'il y a lieu au prorata du temps de présence.

Il est précisé qu'en cas de rupture du contrat de travail pendant l'application de l'avenant pour départ en retraite ou en cas de licenciement pour motif économique ou pour inaptitude au travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prononcée par le médecin du travail, les indemnités de départ en retraite ou de licenciement prévues par la convention collective seront calculées sur la base des salaires perçus par l'intéressé et en reconstituant un salaire sur la base d'un temps plein pour les périodes non travaillées.

## **Article 7.2**

### *Rémunération*

Le salarié perçoit pendant les périodes travaillées une rémunération correspondant aux heures effectuées, à laquelle s'ajoutent les primes éventuelles et les heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Pendant les périodes non travaillées, le salarié perçoit les sommes versées à son compte épargne-temps jusqu'à épuisement des fonds ou jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

La somme mensuelle versée au salarié est égale au montant total épargné, augmenté de l'abondement de l'entreprise le cas échéant, divisé par le nombre de mois non travaillés prévus entre la conclusion de l'avenant et l'obtention par le salarié du nombre requis de trimestres de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou à l'âge de 65 ans.

Le nombre de mois non travaillés pour une année correspond à 12 mois moins :

- le nombre de mois travaillés obtenu en divisant la durée annuelle de travail fixée dans l'avenant par la durée mensuelle de travail légale ;
- et moins le nombre entier ou non de mois correspondant aux jours de congés payés correspondants.

Exemple :

Pour 760 heures par an :

$12 \text{ mois} - (760 \text{ h} / 151,66 \text{ h}) - 1,4 = 5,6 \text{ mois non travaillés.}$

Les sommes versées pendant les périodes non travaillées n'ayant pas été soumises aux cotisations sociales et charges fiscales au moment du versement sur le compte épargne-temps, elles ont le caractère de salaire et donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

### **Article 7.3**

#### *Alimentation pour utilisation du compte épargne-temps afin d'aménager la fin de carrière*

Il est rappelé qu'aux termes du paragraphe 3 du chapitre II de l'accord de branche du 7 décembre 2000 (avenant n° 19) relatif au compte épargne-temps, le salarié senior pourra bénéficier de délais dérogatoires d'utilisation de 2 à 5 ans.

Ainsi, le salarié pourra utiliser, à son initiative, les droits acquis sur le compte épargne-temps pour indemniser notamment tout ou partie d'un aménagement du temps de travail tel que le passage à temps partiel ou tout congé sans solde.

Les salariés âgés d'au moins 45 ans peuvent décider d'alimenter un compte épargne-temps pour fin de carrière, comme prévu par l'article 7. Dans ce cas, ils doivent prendre l'engagement écrit de n'utiliser leur compte épargne-temps que dans le cadre de l'aménagement de leur contrat de travail pour fin de carrière ou pour suspendre leur contrat de travail avant leur départ en retraite, pour une durée qui sera fonction des sommes épargnées.

Le compte épargne-temps est alimenté comme prévu au paragraphe 2 du chapitre II de l'avenant n° 19 du 7 décembre 2000.

### **Article 8**

#### *Temps partagé*

L'emploi des salariés seniors peut être également encouragé et favorisé par le développement du travail à temps partagé intervenant dans les entreprises constituant des groupements d'employeurs.

Les entreprises de la branche rechercheront donc les éventuelles possibilités de mettre en place de tels groupements.

### **Article 9**

#### *Suivi et évaluation de l'accord*

Afin de doter les différents acteurs, entreprises et salariés, d'éléments objectifs et généraux permettant d'évaluer les perspectives d'emploi des seniors dans la branche, les partenaires sociaux demanderont à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de procéder à une étude sur l'évaluation des métiers et, lorsque cela se révèle pertinent, la place des seniors en leur sein.

Les indicateurs permettant de mesurer le maintien dans l'emploi des seniors et le pourcentage qu'ils représentent en matière de formation ainsi que dans l'aménagement de fin de carrière seront évalués sur la période triennale et fournis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que par l'OPCA de branche.

L'année de référence de ces indicateurs sera l'année 2009.

Les institutions représentatives du personnel concernées pourront suivre le présent accord dans les entreprises. Ce suivi sera réalisé dans le respect de l'esprit de l'accord de branche en tenant compte des caractéristiques et de la situation de l'entreprise, les objectifs étant fixés pour l'ensemble des entreprises de la branche et cela pour la durée dudit accord.

Cette étude devrait être finalisée en décembre 2009. En effet, les partenaires sociaux estiment indispensable de fixer des objectifs correspondant aux réalités socio-économiques de la branche.

De plus, les indicateurs et l'évolution de leurs résultats figureront dans le rapport annuel de branche.

Les parties signataires du présent accord ne disposant pas de toutes les données nécessaires à une fixation plus précise des objectifs chiffrés, un bilan intermédiaire sera donc effectué au 31 décembre 2010. Ce bilan pourra donner lieu à un ajustement des objectifs chiffrés définis dans les différents articles.

Le bilan intermédiaire fera l'objet d'une remontée d'informations au sein des entreprises.

### **Article 10**

#### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, date de son entrée en vigueur.

L'accord prendra fin au 31 décembre 2012.

### **Article 11**

#### *Dépôt et extension*

Le présent accord national, à l'issue d'un délai de 15 jours, sera déposé et soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fait à Paris, le 25 novembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FJP.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC.