

ACCORD RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCES
DE DETAIL DES FRUITS ET LEGUMES, EPICERIE,
PRODUITS LAITIERS DU 15 AVRIL 1988

Entre,

- La Fédération Nationale des Détaillants en Produits Laitiers (FNDPL)
- La Fédération Nationale de l'Épicerie (FNDE)
- L'Union Nationale des Syndicats de Détaillants en Fruits, Légumes et Primeurs (UNFD)

D'une part,

Et

- La Fédération des Services CFDT
- La Fédération des syndicats CFTC, Commerce, Services et Force de vente
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes FO
- La Fédération Nationale Agro-alimentaire CFE-CGC
- La Fédération CGT Commerce, Distribution et Services

D'autre part,

R
[Signature]

GF
[Signature]
FV

PREAMBULE

Les partenaires sociaux de la Branche du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers souhaitent affirmer par le présent accord leur attachement au respect et à l'effectivité des principes de non discrimination et d'égalité.

La diversité doit conduire les entreprises de la Branche à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quel que soient notamment leurs origines, croyances, opinions, mœurs, sexe, âge, appartenance à une ethnie, à une nation ou une race, état de santé ou handicap, appartenance ou non à un syndicat, exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

Dans ce cadre, le présent accord pose le principe intangible de la non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à la formation, de mobilité, de classification, d'avancement de carrière. De plus, il affirme que les séniors doivent jouer et continuer à jouer un rôle fondamental dans l'accompagnement des plus jeunes.

Les signataires souhaitent officialiser les pratiques existantes conduisant, dans les entreprises, au maintien de l'emploi des seniors, donner à ces salariés des perspectives professionnelles (une "seconde carrière"), sécuriser leurs parcours professionnels avec une gestion anticipative des carrières et un entretien de seconde partie de carrière dès l'âge de 45 ans, développer le tutorat et ainsi créer un lien entre les générations.

Les séniors et leur expérience sont en effet une richesse de la Branche dont la moyenne d'âge, établie par le Rapport de Branche 2008, est la suivante :

- Part des 40 – 50 ans : 22%
- Part des 50 – 54 ans : 11%
- Part des 55 – 59 ans : 4,5%
- Part des + de 60 ans : 1,5%

Il n'en demeure pas moins qu'il est important de souligner que l'exercice des métiers de la Branche du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers fait montre d'une grande pénibilité, notamment en raison d'amplitudes horaires très importants, du port et de manutention de charges lourdes et d'une station debout extrêmement éprouvante. Ces phénomènes sont d'ailleurs accrus par un travail à l'extérieur (marchés, étals...), quel que soit l'état du climat.

Le présent accord de Branche s'inscrit dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel relatif à l'emploi des séniors du 13 octobre 2005, de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et des textes subséquents (décrets n°2009-560 et 2009-564 du 20 mai 2009).

Il s'applique donc aux entreprises et établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, conformément au décret n°2009-564 susmentionné.

1 – Recrutement des salariés âgés et mobilité

Handwritten signatures and initials:
A large signature at the top right.
Below it, the initials "SC", "GA", and "MP" are written.

Les partenaires sociaux assurent que les critères pour le recrutement ou la mobilité des salariés sont fondés objectivement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications.

A - Refus de la discrimination par l'âge lors des recrutements

Ils entendent dès lors prendre les engagements suivants :

- Aucune mention précisant un critère d'âge ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi soit en interne à l'entreprise soit en externe (publications d'offres d'emploi ou cabinet de recrutement),
- 2 réunions par an du Comité d'entreprise, dans les entreprises disposant de cette instance, devront être consacrées au respect de la non-discrimination par l'âge et figurer à l'ordre du jour et faire l'objet d'échanges entre partenaires sociaux de l'entreprise,
- 2 actions de sensibilisation par an devront être réservées à la non-discrimination auprès de la hiérarchie. Ainsi, par exemple, les responsables de service devront travailler sur l'objectivation des critères retenus explicitement ou implicitement par les recruteurs,
- Réalisation d'outils de communication et de sensibilisation sur la question du travail des seniors et sur la non discrimination liée à l'âge : rédaction de notes internes – sur l'intranet de l'entreprise – réunion d'information par les responsables hiérarchiques.

B – Recruter plus de salariés âgés de 50 ans et plus

Les partenaires sociaux décident de :

- S'engager à faire accroître la part des salariés de plus de 50 ans de 2% par an pendant 3 ans,
- Développer le recours aux contrats aidés et en particulier les contrats de professionnalisation pour favoriser l'insertion et la réinsertion des salariés de plus de 50 ans privés d'emploi – 5% des contrats de professionnalisation conclus par an dans les entreprises de la Branche de plus de 50 salariés devront concerner des salariés âgés de plus de 50 ans.

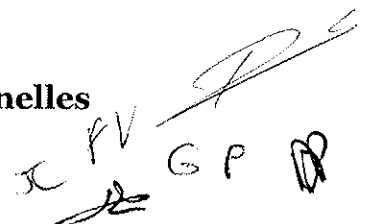
Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de se rapprocher autant que faire se peut de Pôle Emploi afin de travailler sur la diversité des recrutements.

C - Promotion et rémunération

Les salariés de tout âge peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilités.

Les entreprises de la Branche s'engagent à ce que la gestion des carrières et des politiques de rémunération ne soient pas discriminantes.

2 – Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles



Handwritten signatures and initials, including 'FV', 'GP', and a large signature.

Les partenaires sociaux mettent en place dans les entreprises de la Branche de plus de 50 salariés un « Entretien professionnel de seconde partie de carrière ».

Cet entretien pourra avoir lieu dans le cadre de l'entretien annuel s'il est mis en œuvre dans les entreprises concernées.

Ces entretiens concernent les salariés à partir de leur 45^{ème} anniversaire et ensuite tous les 3 ans.

Ils seront menés par le responsable hiérarchique du salarié concerné.

Les instances représentatives du personnel de l'entreprise seront informées sur les modalités de mise en œuvre de ces entretiens.

Ces entretiens devront favoriser le maintien dans l'emploi des salariés éligibles à ce dispositif.

Ils devront, en fonction de la situation de l'entreprise comme de celle du salarié, prendre en compte :

- Les conditions de la poursuite l'activité du salarié dans le poste occupé,
- L'anticipation et l'évolution de la carrière du salarié concerné dans l'entreprise ou le groupe et éventuellement, à l'extérieur de l'entreprise et notamment par le départ en formation du salarié,
- L'amélioration des conditions de travail du salarié,
- La prévention des situations de pénibilité en évoquant notamment un aménagement des horaires, le temps partiel, la prise en compte de la santé au travail,
- L'aménagement des fins de carrière et la transition entre vie active et retraite,
- La transmission des savoirs et des compétences, notamment par le développement du tutorat.

Les conclusions de l'entretien pourront faire l'objet d'un compte-rendu signé des deux parties.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la Branche concernées par le présent accord d'effectuer au moins un entretien de seconde partie de carrière pour chaque salarié concerné au cours des 3 années de validité du présent accord.

3 – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation pour les salariés âgés de plus de 45 ans

La formation, tout au long de la vie, constitue un élément fondamental du parcours professionnel du salarié.

Il est rappelé que, quel que soit son âge, tout salarié doit pouvoir accéder à la formation.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la Branche du champ du présent accord, dans le cadre des entretiens de seconde partie de carrière, de favoriser une priorité au départ en formation des séniors, notamment :

J FV
12 GP
[Signature]

- Dans le cadre du Droit Individuel de Formation,
- Dans le cadre des périodes de professionnalisation,
- Dans le cadre de bilan de compétences.

Afin de faciliter l'évolution professionnelle et permettre ainsi le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les demandes d'utilisation du droit individuel à la formation (DIF) présentées par le salarié âgé de 45 ans et plus bénéficieront d'une priorité d'examen.

Les partenaires sociaux demandent que la CPNE de la Branche réserve chaque année une enveloppe financière spécifique permettant la prise en charge prioritaire des formations pour les salariés de 45 ans et plus.

Les partenaires sociaux souhaitent également que les entreprises réservent une part de leur plan de formation aux salariés âgés de 45 ans et plus et ce, notamment pour des actions d'adaptation.

Cette part est fixée à 10 % du coût total des actions de formation inscrites dans le plan de formation annuel de l'entreprise.

Les partenaires sociaux recueilleront annuellement, auprès de l'OPCA de Branche le nombre de salariés âgés de plus de 45 ans ayant suivi une formation l'année précédente.

De même, le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience constitue une priorité pour les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, ils s'engagent à favoriser le développement de la VAE dans les entreprises de la Branche concernées par le présent accord et fixent à 5 % la part des salariés des entreprises de la Branche de plus de 45 ans qui devront avoir eu accès à une démarche de VAE dans les 3 ans à compter de l'extension du présent accord.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif de voir 30 % des salariés de plus de 45 ans bénéficier d'au moins une action de formation.

Cet objectif est porté à 35 % pour l'année 2011 et à 40 % pour l'année 2012.

Enfin, les partenaires sociaux de la Branche demandent aux entreprises de plus de 50 salariés d'établir, pour chaque salarié de 45 ans et plus, un passeport formation permettant d'identifier et, éventuellement faire certifier les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles.

Dans ce cadre, la Branche mettra à la disposition des entreprises qui le demandent un modèle de passeport-formation.

4 – Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

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

JL FV GP
JL
JL

A - Transmission des savoirs et des compétences

Les partenaires sociaux ont constaté que la transmission des savoirs est favorisée par la constitution d'équipes mixtes qui tiennent compte des expertises et des expériences professionnelles.

Les entreprises de la Branche s'engagent à favoriser la transmission des savoirs et des savoirs faire en développant l'action du tutorat.

Les missions d'accueil, d'accompagnement ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés par les entreprises concernées par le présent accord devront être proposées en priorité aux salariés âgés de 45 ans et plus.

Ainsi, dans le cadre d'une constitution de jurys d'examen, notamment, dans le cadre d'une démarche de type VAE, d'une commission de certification de Certificat de Qualification Professionnelle ou du Concours « Un des Meilleurs Ouvriers de France », les salariés âgés de plus de 50 ans, s'ils répondent aux critères d'expérience requis pour être jury d'examen et dès lors qu'ils sont volontaires, devront être sollicités en priorité.

B – Développement de la fonction tutorale

Dans le cadre de la politique de formation et de développement des compétences menée par la Branche professionnelle, "la formation des tuteurs" organisée et dispensée par un organisme habilité à cet effet par la CPNE est renforcée en faveur des salariés de plus de 50 ans.

Ces derniers auront ainsi accès en priorité aux formations à la fonction tutorale s'ils justifient des pré-requis nécessaires.

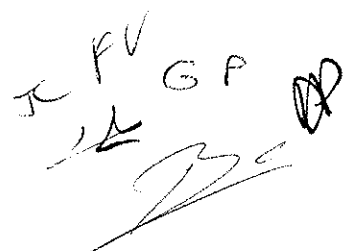
Le salarié bénéficie de la formation nécessaire à l'accomplissement de sa mission et du temps nécessaire pour la pratique de cette activité. La prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale est déterminée annuellement par la CPNE.

L'employeur veillera à la prise en compte de la mission de tuteur dans la fixation des objectifs annuels, dans les conditions d'exercice de l'activité et dans l'appréciation des résultats individuels.

La Branche élaborera un tableau de bord permettant de déterminer, auprès des entreprises concernées, à l'issue des trois années de validité de l'accord :

- le nombre de salariés de plus de 45 ans chargés d'une mission d'accueil, d'accompagnement ou de parrainage,
- le nombre de salariés de plus de 50 ans ayant participé à un jury d'examen de VAE, de commissions de certifications de CQP, de jury de Meilleur Ouvrier de France ou tout autre jury,
- le nombre d'équipes de travail d'âges mixtes constituées
- le nombre de salariés de plus de 50 ans concernés par la formation de tuteur

C - Actions spécifiques de tutorat



Les entreprises doivent doter d'un tuteur tous les salariés de plus de 45 ans nouvellement engagés et ce, pendant la durée de leur période d'essai.

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

La fin de carrière professionnelle doit être l'opportunité de relever les souhaits du salarié senior en matière de poursuite d'activité, de départ ou mise en retraite, notamment assorti d'une reconversion vers toute autre activité.

A - Adaptation des fonctions

Les conditions d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus doivent tenir compte des contraintes particulières liées au vieillissement et à la pénibilité du travail particulièrement marqué dans la Branche.

Ainsi, dans le cadre de l'entretien de seconde partie de carrière mis en œuvre à l'article 2 du présent accord, la poursuite de l'activité sur le poste occupé doit être combinée d'une analyse des contraintes physiques et psychologiques du poste, en tenant compte des éventuelles remarques du médecin du travail. Un ergonome pourra être associé à cette démarche.

Il est rappelé que l'employeur a l'obligation de veiller à l'adaptation du salarié à son poste de travail. Un dispositif de formation prévu par le Plan de formation ou de l'action de formation peut compléter l'adaptation du salarié à son poste de travail.

B - Aménagement du temps de travail et recours au travail à temps partiel

Doit être étudiée par l'employeur, la possibilité pour le salarié âgé de 50 ans et plus de poursuivre son activité dans le cadre d'une réduction du temps de travail soit :

- Par le passage à une activité de travail à temps partiel, si le salarié en fait la demande,
- Soit par le cumul d'une fonction tutorale et professionnelle, si le salarié souhaite poursuivre son activité à temps plein.

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler la particularité du personnel d'encadrement eu égard au degré de responsabilité qui leur incombe. Ainsi, il est évident que la baisse du temps de travail des seniors doit avoir une incidence sur l'aménagement de leur responsabilité.

C'est pourquoi, il est envisagé de conditionner la responsabilité du personnel senior appartenant à l'encadrement à leur présence effective sur le lieu de travail.

A cet effet, une délégation de pouvoir pourra être mise en œuvre en cas d'absence du salarié senior concerné.

Dans le cas de réduction individuelle du temps de travail d'un salarié senior dans une fonction s'accompagnant d'une délégation de responsabilité, les parties veilleront à adapter celle-ci à la situation nouvelle résultant de la moindre présence du salarié à

son poste de travail, de telle sorte que le salarié senior ne se voie imposé une sujétion excédent ses responsabilités réelles, et que l'effectivité de la délégation soit préservée.

C - Accompagnement professionnel

Les entreprises de la Branche professionnelle doivent procéder à l'information des salariés de plus de 50 ans sur les dispositifs de retraite existants et en particulier que les possibilités de cumul d'une activité et d'une pension de retraite.

De même, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de favoriser :

- l'accompagnement des salariés dans le cadre d'une création ou une reprise d'entreprise,
- l'accompagnement des salariés dans le cadre d'une reprise d'activité salariée ou de retraite progressive.

D - Congé de fin de carrière

Conformément aux dispositions légales, le dispositif du compte épargne temps, lorsqu'il existe au sein de l'entreprise, peut être utilisé par les seniors comme congé de fin de carrière.

Dans ce cas d'utilisation, les droits du salarié concerné seront majorés selon les dispositions ci-dessous par l'entreprise, et ce, exclusivement en temps, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable :

- de 5 % pour un congé compris entre 3 et 6 mois
- de 10 % pour un congé supérieur à 6 mois.

6 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la Branche de plus de 50 salariés de développer des actions partenariales avec des organismes tels que les CRAM, les ARACT, la Médecine du Travail ou le CHSCT de l'entreprise s'il existe afin de renforcer les actions de prévention des risques professionnels tels qu'ils peuvent avoir été identifiés dans les entreprises ainsi que les risques d'usure professionnelle.

En cas d'inaptitude d'un senior à occuper son poste, médicalement constatée par le médecin du travail et ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent.

En cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le senior bénéficie, en cas d'acceptation écrite, d'une garantie de rémunération ainsi définie :

- 100 % du salaire mensuel brut antérieur pendant les 3 premiers mois,
- 80 % du différentiel entre le salaire mensuel brut antérieur et le nouveau salaire mensuel brut proposé du 4^{ème} au 9^{ème} mois inclus,
- 60 % du différentiel du 10^{ème} au 12^{ème} mois inclus.

SIGNATAIRES

- **La Fédération Nationale de l'Épicerie (FNDE)**
5, rue des Reculettes - 75013 Paris

Claude BOISSEAU

- **La Fédération Nationale des Détaillants en Produits Laitiers (FNDPL)**
5, rue des Reculettes - 75013 Paris

Claude BELLOT

- **L'Union Nationale des Syndicats de Détaillants en Fruits, Légumes et Primeurs (UNFD)**
5, rue des Reculettes - 75013 Paris

Francis VAN DER ELST

- **La Fédération des Services CFDT**
14, rue Scandicci,

Tour Essor - 93508 Pantin

Mireille MUNOZ

- **La Fédération des Syndicats CFTC-CSFV**
251, rue du Fg Saint Martin - 75010 Paris

Joël CHIARONI

- **La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FO)**
7, Passage Tenaille - 75680 Paris Cedex 14

Didier PIEUX

- **La Fédération Nationale Agroalimentaire (CGC Agro-alimentaire)**

34 rue Salvador Allende – 92000 Nanterre
Préfecture

Gérard PERRIN

- **La Fédération CGT Commerce, Distribution et Services**
263, rue de Paris - 93154 Montreuil

Elisabeth CHARTIER