

NOTE TECHNIQUE

I – Le champ d’application de l’accord

Le protocole d’accord relatif à l’emploi des seniors s’applique à tous les organismes de moins de 300 salariés n’ayant ni négocié d’accord au plan local, ni prévu de plan d’action.

En revanche, il ne s’applique pas aux organismes de plus de 300 salariés qui ont, en application de la loi n°2008-1330 de financement de Sécurité sociale pour 2009, dû négocier un accord local ou, à défaut, prévoir un plan d’action.

Les organismes qui franchiraient le seuil de 300 salariés entre 2010 et 2012 devront négocier leur propre accord ou mettre en place un plan d’action au 1^{er} janvier de l’année qui suit afin d’éviter les pénalités.

Dans cette hypothèse, une tolérance de trois mois à compter du 1^{er} janvier de l’année où l’organisme est devenu redevable de la pénalité est accordée, afin de laisser le temps nécessaire à la négociation d’un accord ou à la mise en place d’un plan d’action.

II – L’objet de l’accord

L’article 1^{er} précise que l’objectif de l’accord est le maintien dans l’emploi des salariés de 55 ans et plus. L’objectif global retenu au niveau de la branche Sécurité sociale est que le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus s’établisse à au moins 30% au 31 décembre 2012.

Il convient de préciser que cet objectif est national, il devra être atteint au niveau de la branche professionnelle Sécurité sociale et non individuellement par chaque organisme.

De même, à ce titre, les objectifs définis par l’accord dans chaque domaine d’activités ont également été prévus au niveau national.

Conformément aux dispositions de la loi du 17 décembre 2008 de financement de Sécurité sociale pour 2009, l’accord de branche a repris trois domaines d’action parmi les six proposés:

- anticipation de l’évolution des carrières professionnelles (A),
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (B),
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (C).

A – Anticipation de l’évolution des carrières professionnelles

1. Les entretiens de seconde partie de carrière (article 2.2)

Le protocole d’accord prévoit que chaque salarié, à compter de 45 ans, pourra à sa demande bénéficier d’un entretien de seconde partie de carrière.

Cet entretien doit être réalisé par la fonction ressources humaines et doit être distinct de l’entretien annuel d’évaluation et d’accompagnement.

L'objectif de cet entretien étant prospectif, il convient d'échanger sur les aspirations professionnelles du salarié et non pas de réaliser seulement un bilan rétrospectif de sa situation professionnelle.

Il doit être proposé au salarié tous les trois ans. Il est fait sur la base du volontariat.

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, cet entretien doit être proposé dès la première année d'entrée en vigueur de l'accord, soit avant le 31 décembre 2010.

2. Favoriser les mobilités professionnelles au travers de la formation (article 2.3)

Cette disposition doit permettre, au travers d'actions de formation, de favoriser les mobilités professionnelles au sein de l'organisme auquel appartient le salarié, mais également d'encourager les mutations entre organismes mais aussi entre les différentes branches de la Sécurité sociale.

A ce titre, il peut être proposé, aux salariés qui en font la demande, des périodes de découverte des autres fonctions exercées dans l'organisme. Ces périodes d'immersion doivent permettre aux salariés de mieux connaître les différents métiers et ainsi de mieux cibler leurs demandes de formations et/ou de mobilités.

Ces périodes d'immersion doivent être organisées en interne par chaque organisme.

Elles peuvent, par exemple, prendre la forme de la découverte d'un métier pendant quelques jours.

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

1. Assouplir les conditions d'utilisation du compte épargne temps en vue d'une diminution d'activité (article 3.1)

Cette disposition doit permettre à un salarié qui remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein (nombre de trimestres de cotisation suffisant et âge minimum) et qui souhaite cependant poursuivre son activité professionnelle, d'utiliser ses jours épargnés sur son compte épargne temps afin de diminuer son temps d'activité.

Le salarié pourra utiliser cette opportunité pour financer un jour non travaillé par semaine.

L'accord précise que la demande d'utilisation du compte épargne temps dans ce cadre doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme deux mois avant sa mise en oeuvre.

Les modalités pratiques d'utilisation des jours épargnés font l'objet d'un accord écrit entre la direction et le salarié.

Par ailleurs, les jours de congés épargnés sur le compte épargne temps au moment de la mise en oeuvre de ces dispositions, et utilisés de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement.

Cet abondement est à la charge de l'employeur et le montant est équivalent à 20 % des jours épargnés dans la limite de 10 jours.

A titre d'exemple, un salarié ayant 34 jours épargnés sur son compte épargne temps se verra octroyer 20 % de 34 jours, soit 6,8 jours (arrondis à 7 jours supplémentaires).

En conséquence, son compte épargne temps atteindra 41 jours. Ainsi, le salarié pourra bénéficier de cette mesure pendant une durée maximum de 41 semaines.

Les jours épargnés par le salarié devront être décomptés en priorité, et les jours abondés en dernier.

Au cours de cette période, le salarié pourra continuer d'épargner des jours sur son compte épargne temps et ainsi prolonger d'autant le bénéfice de cette disposition. Toutefois, ces derniers jours épargnés ne pourront pas faire l'objet d'un nouvel abondement.

Si le contrat de travail du salarié est rompu pour quelque cause que ce soit (départ à la retraite, démission..) alors que les jours acquis grâce à l'abondement n'ont pas été tous utilisés, le reliquat ne pourra pas faire l'objet d'une monétisation ou être utilisé pour un congé de fin de carrière.

Seuls les 34 jours initiaux pourront être indemnisés ou utilisés pour un congé de fin de carrière.

2. Prise en charge des cotisations de retraite par l'employeur (article 3.2)

Dans les mêmes conditions que pour les dispositions précédentes, les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, et qui souhaitent poursuivre leur activité professionnelle à temps partiel, bénéficieront d'un calcul des cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail.

L'autorisation de travail à temps partiel doit être d'une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein.

Le bénéfice de ces dispositions reste subordonné à l'acceptation par l'employeur du passage à temps partiel dans les conditions du protocole d'accord du 25 juillet 1976.

Ces dispositions s'appliquent également aux salariés qui remplissent les conditions définies ci-dessus alors même qu'ils travaillaient déjà à temps partiel avant l'entrée en vigueur de ce protocole et qu'ils poursuivent leur activité à temps réduit.

L'accord précise également que le bénéfice de ces dispositions s'applique dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

3. Indemnité de départ à la retraite (article 3.4)

Les périodes de travail à temps partiel effectuées dans les conditions de l'article 3.2 ne doivent pas entraîner de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite. Ces périodes doivent être considérées comme des périodes de travail à temps plein.

Ainsi, l'indemnité de départ à la retraite ne doit pas être réduite du fait d'une période de travail à temps partiel, effectuée dans les conditions de l'article 3.2, dès lors que le salarié a choisi de poursuivre son activité professionnelle alors qu'il pouvait bénéficier d'une retraite à taux plein.

C – Transmission des savoirs, des compétences et développement du tutorat (article 4)

Les fonctions tutorales doivent être considérées comme un accroissement de compétences. Un point spécifique sur la tenue de ces fonctions doit être réalisé au cours de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

L'accord prévoit que ces fonctions doivent être prises en compte dans le cadre du dispositif de développement professionnel sans pour autant entraîner l'octroi automatique de points de compétences.