

**Accord de branche  
en faveur de l'emploi des seniors  
dans la branche sanitaire et médico-sociale Privée  
du 16 octobre 2009**

Entre les soussignés :

- La Fédération de l'hospitalisation privée (FHP)
- Le Syndicat National des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA)

D'une part

Et

- Les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

## **Préambule**

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la politique de la branche, de son attachement au principe de non discrimination en fonction de l'âge en garantissant l'égalité d'accès à l'emploi, à la promotion sociale de chaque salarié quel que soit son âge.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'environnement normatif, et l'article 87 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009.

La branche sanitaire et médico-sociale privée fait un constat démographique au regard des pyramides des âges et reconnaît la nécessité de prévoir des actions en faveur des seniors qui tiennent compte des particularités de chacun des secteurs d'activité (pénurie de personnel, souhait d'améliorer l'attractivité des métiers).

Les partenaires sociaux par cet accord veulent mettre en œuvre les moyens propres à permettre d'anticiper les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans. Cela passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi qu'au développement de leurs possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe.

L'emploi du senior passe, parallèlement aux actions à mener sur les conditions de travail et l'organisation du travail, par la capacité et la motivation des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer d'emploi.

Cela conduit à développer la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, à renforcer l'individualisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience pour préparer la mobilité professionnelle et faciliter le maintien dans l'emploi des seniors.

Afin de développer des actions spécifiques en faveur de l'intégration et du maintien des seniors dans les structures sanitaires et médico-sociales, les parties signataires s'accordent pour retenir les principes directeurs suivants :

- Une politique de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.
- Une politique de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus.

Les partenaires sociaux s'accordent pour agir plus particulièrement sur :

- La transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ;
- L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ;
- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- Le développement des compétences et qualifications et accès à la formation ;

## **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises employant entre 50 et 300 salariés ou appartenant à un groupe, au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail, dont l'effectif comprend entre 50 et 300 salariés relevant du champ d'application de la Convention collective du 18 avril 2002 et de son annexe du 10 décembre 2002.

Le présent accord de branche ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui à la date d'extension dudit accord sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L.138-25 Code de la Sécurité sociale ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Il ne pourra pas être dérogé dans un sens défavorable au présent accord par les entreprises comprises dans son champ d'application.

Les partenaires sociaux conviennent que toute entreprise de moins de 50 salariés pourra, de façon volontaire, décider d'appliquer le présent accord.

## **Chapitre I : Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés seniors**

Les signataires du présent accord considèrent que les salariés seniors constituent un personnel expérimenté et une force vive pour l'entreprise. De plus, leur expérience est une véritable valeur ajoutée pour le développement de la culture d'entreprise.

Dans ce sens, l'objectif est de maintenir le salarié dans son emploi en développant les moyens prévus au présent accord.

L'objectif des partenaires sociaux au travers de cet accord, est de favoriser le maintien des travailleurs âgés de 55 ans ou plus.

Les partenaires sociaux engagent les entreprises concernées par le présent accord à maintenir le pourcentage d'effectif que représentent les salariés âgés de 55 ans et plus au 31 décembre 2012, par rapport à l'effectif total, équivalent temps plein, constaté au 31 décembre 2009, dans les entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Les effectifs concernés seront mesurés, au niveau de la branche, par un indicateur complété par les entreprises relevant du présent accord, à la fin de chaque année pour la durée de l'accord, conformément aux dispositions de l'article 7 du présent accord.

L'objectif de maintien sera considéré comme atteint :

- Si les indicateurs ne démontrent aucune baisse d'effectif des populations concernées.
- Ou, en cas de baisse d'effectif, si cette dernière résulte de la mise en œuvre des ruptures conventionnelles du contrat de travail ou est due à la seule initiative des salariés.

## **Chapitre II : Dispositions chiffrées favorables au maintien dans l'emploi des salariés seniors**

### **Article 1 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat**

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés seniors constituent une source de compétence et de savoir-faire spécifique et assurent la transmission de l'histoire et de la culture de l'entreprise.

C'est pourquoi, les salariés seniors pourront être investis d'un rôle de transmission des savoirs et des compétences.

Dès lors, l'employeur doit proposer, en fonction des besoins de l'entreprise, aux salariés de 55 ans et plus, ayant une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'exercice de leur emploi, d'exercer le rôle de tuteur auprès des nouveaux embauchés et/ou des stagiaires.

L'employeur qui déciderait de faire suivre une formation de jury VAE doit la proposer en priorité aux salariés âgés de 55 ans et plus ayant une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'exercice de leur emploi.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à examiner une procédure de prise en charge accélérée des dossiers de formation de tutorat des salariés de plus de 45 ans au sein de l'OPCA de branche.

Cet accord a notamment pour objectif de développer la fonction de tuteur au sein de l'entreprise et d'en privilégier l'accès aux salariés âgés de 55 ans ou plus.

Un indicateur, dont les modalités sont prévues à l'article 7 du présent accord, devra mesurer le taux de salariés seniors remplissant les fonctions de tuteurs afin de constater le développement, ou à minima le maintien, de ce taux, au cours des 3 années du présent accord.

### **Article 2 : Anticipation des évolutions de carrière professionnelle**

Afin d'encourager la définition et la concrétisation de projets professionnels pour la seconde partie de carrière les parties au présent accord souhaitent définir un certain nombre de priorités.

#### **2.1 : Entretien de seconde partie de carrière : salariés âgés de 45 ans et plus**

Les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficieront d'un entretien de seconde partie de carrière.

L'employeur prendra l'initiative de la tenue de cet entretien, soit au plus tard dans les six mois suivant le 45<sup>ème</sup> anniversaire du salarié, soit en cas de recrutement d'un salarié de plus de 45 ans, dans les 12 mois suivant son embauche.

A l'expiration des délais prévus à l'alinéa ci-dessus, l'employeur devra organiser la tenue de cet entretien dans le mois suivant la demande formulée par le salarié âgé de 45 ans et plus.

Les modalités de l'entretien de seconde partie de carrière seront définies par accord d'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise régissant les modalités de l'entretien de seconde partie de carrière, celles-ci sont définies comme suit :

Cet entretien pourra être réalisé lors de l'entretien annuel et sera renouvelé tous les 5 ans, à compter du premier entretien. Cet entretien de seconde partie de carrière n'a pas pour effet de remettre en cause l'entretien prévu à l'article 90-6 de la convention collective du 18 avril 2002.

L'entretien de seconde partie de carrière constitue du temps de travail effectif et se déroule durant le temps de travail.

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

- les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de formation qui pourront 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 pourra être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation
- les conditions de réalisation de la formation.
- Les dispositions complémentaires favorables au maintien dans l'emploi en faveur des salariés seniors prévues au chapitre III du présent accord.

Les besoins de formation peuvent être mis en oeuvre dans le cadre des dispositifs légaux ou conventionnels de branche portant notamment sur le DIF et la professionnalisation.

Les conclusions de l'entretien feront l'objet d'un compte rendu signé des deux parties. Le salarié dispose de la faculté d'annexer ce compte rendu au passeport formation.

Le Comité d'Entreprise et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, ou à défaut de l'une ou des deux instances, les Délégués du Personnel, seront informés et consultés des modalités pratiques de mise en oeuvre de l'entretien de seconde partie de carrière.

Les partenaires sociaux engagent les entreprises concernées par le présent accord, à mettre en œuvre, au plus tard au terme de l'accord, un entretien de seconde partie de carrière pour tous les salariés de 45 ans et plus.

Conformément à l'article 7 du présent accord, pendant la durée d'application du présent accord, au 31 décembre de chaque année, un état des salariés concernés et des bénéficiaires par tranche d'âge de 5 ans sera établi par les entreprises concernées par le présent accord et transmis à la branche.

Les partenaires sociaux s'engagent à adresser un guide pour l'entretien de seconde partie de carrière à toutes les entreprises de la branche.

## **2.2 DIF pour les salariés de 50 ans et plus**

Les salariés de 50 ans et plus peuvent abonder de plein droit, au moyen de leurs droits au DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec leur employeur lors de l'entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière, afin de leur permettre d'être pleinement acteur de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux s'engagent dans les trois mois suivant la signature du présent accord à ouvrir des négociations concernant la majoration de DIF dont peuvent bénéficier les salariés seniors.

## **2.3 Formation diplômante et qualifiante**

Les salariés qui comptent au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, 15 ans d'activité professionnelle et qui sont âgés de plus de 40 ans pourront avoir un accès prioritaire à des formations qualifiantes et diplômantes.

Les partenaires sociaux de la branche confient aux entreprises concernées le soin de déterminer un pourcentage des moyens du plan de formation qui seront spécifiquement affectés aux salariés de plus de 50 ans.

## **Article 3 : Développement des compétences et qualifications et accès à la formation**

L'anticipation des évolutions de carrière professionnelle des salariés seniors nécessite de développer l'accès à la formation de ces salariés.

Aussi, les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle constitue un vecteur essentiel du maintien dans l'emploi des salariés seniors. Ils rappellent leur attachement à l'application du principe d'égalité devant l'accès aux formations dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel des salariés seniors.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi favoriser l'accès des seniors à la formation professionnelle qui constitue un outil efficace pour développer leurs compétences.

Lors de l'élaboration du plan de formation les entreprises de la branche doivent tenir compte des besoins de formation des salariés seniors en prenant notamment en considération les dispositions de l'article 2 du présent accord.

## **3.1 Actions de formations pour les salariés âgés de 45 ans et plus**

Les documents à adresser aux représentants du personnel, en vue de la délibération annuelle sur le plan de formation pour l'année à venir, comprendront les informations relatives aux salariés âgés de 45 ans et plus répartis par catégorie professionnelle et par tranche d'âge de 5 ans.

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que les entreprises concernées par le présent accord :

- ✚ Déterminent le nombre d'actions de formations suivies par les salariés de 45 ans et plus
- ✚ Déterminent le nombre d'actions de formations suivies par les salariés de moins de 45 ans.
- ✚ Comparent les résultats obtenus afin d'identifier d'éventuels écarts.
- ✚ S'emploient à réduire ces écarts avant le 31 décembre 2012.

Les partenaires sociaux annexent au présent accord un modèle de tableau de bord permettant de mesurer annuellement l'évolution de cette réduction d'écart.

### **3.2 Promouvoir les outils de la branche**

Par ailleurs, les signataires du présent accord s'engagent à promouvoir les outils prévus par l'accord de branche du 23 décembre 2004 :

- En faisant **la promotion de la VAE** ; afin de valoriser cette possibilité en direction des salariés, la CPNE de la branche éditera en direction de toutes les entreprises un livret d'information décrivant les modalités d'accès à la VAE, les formations et qualifications accessibles par la VAE et les mécanismes de financement.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à examiner une procédure de prise en charge accélérée des dossiers de VAE des salariés de plus de 45 ans au sein de l'OPCA de branche et à identifier le nombre de prise en charge de VAE des salariés âgés de 45 ans et plus.

- En incitant les salariés à établir les **passesports formation** ;
- En réalisant **un bilan de compétences** à la demande de tout salarié âgé d'au moins 40 ans, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce bilan permettra d'encourager la définition d'un projet professionnel et / ou des actions de formation en vue du développement de la seconde partie de carrière.
- En facilitant **l'accès prioritaire** des salariés de plus de 40 ans, ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise et 15 ans d'activité professionnelle, à la période de professionnalisation qui constitue un dispositif visant au maintien dans l'emploi ou à la reconversion des salariés.

Les partenaires sociaux annexent au présent accord un modèle de tableau de bord à compléter par les entreprises relevant du présent accord et comportant les mesures suivantes :

- ✚ Nombre de périodes de professionnalisation réalisées par les salariés de 40 ans et plus, par tranche d'âge de 5 ans.
- ✚ Nombre de prises en charge de formation VAE des salariés de 45 ans et plus.
- ✚ Nombre de bilans de compétence réalisés par les salariés de 40 ans et plus, par tranche d'âge de 5 ans.

Ces indicateurs permettent aux établissements de mesurer les différentes actions précitées.

## **Chapitre III : Dispositions complémentaires favorable au maintien dans l'emploi et au recrutement en faveur des salariés seniors**

L'ensemble des mesures figurant ci-dessous permettent d'optimiser l'emploi en faveur des seniors.

### **Article 4 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**

#### **4.1 : Aménagement des conditions de travail**

Les partenaires sociaux considèrent que la préservation et l'amélioration de la santé au travail doivent être une priorité partagée entre les différents acteurs de la branche et des établissements. Leurs réflexions et actions conjointes et leurs engagements mutuels sont primordiaux. Dans cette perspective, l'employeur s'engage à consulter le CHSCT, ou à défaut les DP, sur les possibilités de recourir aux aménagements suivants :

- Aménagement des horaires de travail ;
- Aménagement du poste de travail ;
- Possibilité de passage à temps partiel (art. 3.4 et 3.5)
- Priorité de passage en horaires de jour.
- Suivi médical particulier

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel CHSCT, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

Les partenaires sociaux s'engagent dans les 12 mois suivant la signature du présent accord à ouvrir des négociations concernant l'aménagement des conditions de travail, et notamment concernant les salariés seniors.

#### **4.2 : 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'engagent à instituer une visite médicale annuelle pour les salariés âgés de 50 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.

Les partenaires sociaux engagent les entreprises concernées par le présent accord à mettre en œuvre, au plus tard au terme de l'accord, une visite médicale annuelle pour tous les salariés de 50 ans et plus.

## **Article 5 : Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite**

### **5.1 Renforcer l'accessibilité au CET**

Les signataires du présent accord souhaitent élargir les possibilités d'utilisation du compte épargne-temps (CET) fixées à l'article 8.4 de la Section III de l'accord de branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial du 27 janvier 2000.

Ils souhaitent ainsi autoriser l'utilisation du compte épargne temps pour procéder au versement de cotisations dans le cadre de l'article L.351-14-1 du Code de la Sécurité Sociale. Le compte épargne temps pourra ainsi être utilisé pour financer le rachat de trimestres correspondant à des périodes d'études ou en cas d'années incomplètes, dans la limite totale de douze trimestres.

Les signataires du présent accord souhaitent également rappeler la possibilité pour les salariés seniors de demander à utiliser leur compte épargne temps pour anticiper leur départ en retraite.

A ce titre, ils pourront clairement identifier au sein du compte épargne temps, la part épargnée à cet effet, l'employeur pouvant dédier tout ou partie de l'éventuel abondement qu'il aura mis en place à cette épargne ou créer un abondement pour l'épargne qui serait ainsi affectée à l'anticipation du départ en retraite.

En cas de changement d'employeur, et pour éviter la liquidation de la totalité ou au moins de la part du compte épargne temps affectée à l'anticipation du départ en retraite, les signataires du présent accord ont souhaité organiser la portabilité des droits du compte épargne temps destinés à anticiper le départ en retraite, auprès du nouvel employeur au sein de la branche professionnelle.

Aussi, en cas de changement d'employeur au sein de la branche professionnelle, les droits acquis au titre du compte épargne temps, seront transférés au futur employeur du salarié si celui-ci a mis en place un compte épargne temps dans les conditions de l'accord de branche (article 8.9 « Cessation et transmission de compte »).

Les droits ainsi épargnés au sein du compte épargne temps pourront être utilisés dans les conditions suivantes :

- Pour des congés destinés à préparer sa retraite ;
- Pour anticiper le départ en retraite.
- Pour réduire son temps de travail

### **5.2 Cumul emploi retraite**

Dans cet objectif, les parties souhaitent communiquer sur le dispositif incitatif de la surcote et de la retraite progressive.

A cet effet, les parties au présent accord entendent mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les salariés soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **5.3 Recourir à la liquidation partielle des droits à retraite : dispositif de la retraite progressive**

Au jour du présent accord, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables, les salariés âgés de 60 ans et plus ont la possibilité de liquider une partie seulement de leur pension de vieillesse, tout en poursuivant une activité salariée à temps partiel.

Les parties au présent accord considèrent que cette disposition permet au salarié d'organiser une transition entre son activité et sa retraite.

Ainsi, le salarié souhaitant poursuivre une activité réduite peut demander la liquidation d'une fraction de sa pension de vieillesse s'il remplit les conditions suivantes :

- Etre âgé d'au moins 60 ans,
- Exercer à titre exclusif une activité à temps partiel, c'est-à-dire bénéficier d'horaires inférieurs d'au moins 20% à la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise,
- Justifier d'une durée minimale d'assurance tous régimes confondus de 150 trimestres, durée applicable aux pensions prenant effet postérieurement au 30 juin 2006 et antérieurement au 30 décembre 2009.

Le salarié réunissant ces conditions bénéficie d'une fraction de sa pension de vieillesse et d'une fraction de sa retraite complémentaire cadre ou non cadre.

Ce montant varie en fonction de la durée du travail à temps partiel :

- 30% lorsque la durée du travail à temps partiel se situe entre 60% et 80% de la durée du travail à temps plein.
- 50% lorsque cette durée se situe entre 40% et 59%
- 70% lorsque cette durée est inférieure à 40%

Désormais, ce dispositif peut être utilisé par le salarié pour améliorer ses droits à pension.

Les assurés d'au moins 60 ans qui continuent à travailler et à cotiser alors qu'ils justifient du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une pension de retraite à taux plein, peuvent bénéficier d'une majoration de leur pension de :

- 1,25% pour chaque trimestre supplémentaire accompli à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

En cas d'acceptation par l'employeur d'une activité à temps partiel, dans les conditions décrites ci-dessus, les dispositions de l'article 5.4 ci-après s'appliqueront.

#### **5.4 Aménager le passage à temps partiel**

Les salariés de 55 ans et plus ont la possibilité de demander à leur employeur, un passage à temps partiel. Ces demandes seront examinées de manière prioritaire.

Dans le cas d'une demande de passage à temps partiel, au moins égal à un trois quart temps, d'un salarié âgé d'au moins 55 ans accepté par l'employeur (y compris en cas de d'utilisation du dispositif de retraite progressive), les entreprises de la branche s'engagent à maintenir sur la base d'un salaire à temps plein :

- La garantie décès (capital et rente)
- La part patronale des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, dès lors que le salarié accepte de cotiser également sur la base d'un salaire à temps complet.
- Indemnités de départ / mise à la retraite.

#### **5.5 Stage de préparation à la retraite**

Le stage de préparation à la retraite a pour objet de permettre aux salariés de 58 ans et plus de s'informer sur les incidences pratiques et financières de leur cessation d'activité.

Les salariés de plus de 58 ans concernés par le cadre du présent accord pourront utiliser leur DIF pour bénéficier de ce stage. Cette demande au titre du DIF sera accordée automatiquement, sous réserve d'un financement par l'OPCA de la branche.

## **5.6 Bilan retraite**

Tout salarié, sous réserve de la présentation de son relevé de carrière, s'inscrivant dans un processus de départ en retraite dans l'année qui suit et pouvant faire valider une retraite à taux plein à cette date, pourra demander à être assisté, dans ses démarches administratives auprès des caisses de retraite, par l'entreprise.

Celle-ci pourra également confier cette mission, le cas échéant, à un prestataire extérieur.

## **Article 6 Améliorer l'accès à l'emploi des seniors**

L'objectif est de lutter contre les discriminations liées à l'âge lors des phases de recrutement et de favoriser la réinsertion professionnelle des salariés âgés sans emploi.

Les embauches s'opèrent par application de critères objectifs tels que l'expérience, la compétence et la valorisation des aptitudes de chacun et cela, indépendamment de l'âge des candidats.

### **6.1: Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus**

Le recrutement est un élément stratégique pour la progression du taux d'emploi des seniors. Afin de garantir l'égalité des chances et celle de traitement, les parties signataires s'engagent à renforcer l'objectivité des recrutements permettant de sélectionner les candidats, afin de tendre vers une plus grande diversification des méthodes et des canaux de recrutement.

En vue d'améliorer le taux d'emploi des salariés seniors il semble indispensable d'agir à tous les niveaux du processus de recrutement. Et plus particulièrement de garantir l'objectivité des critères de recrutement. L'âge ne doit pas être un critère de choix.

Il s'agit de fonder les critères de recrutement sur la maîtrise des compétences et les capacités professionnelles requises (notamment la faculté d'adaptation à l'environnement de travail sans référence à l'âge).

Le critère d'âge ne doit en conséquence en aucun cas apparaître dans les offres d'emploi et de mutations internes.

### **6.2 : Embauche CDD / CDI**

Les partenaires sociaux rappellent que conformément à l'article L.1221-2 du Code du travail *«le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail »*.

Néanmoins, les partenaires sociaux souhaitent rappeler à l'ensemble des entreprises de la branche que les salariés de plus de 57 ans ont la possibilité de conclure un « CDD senior » dont la finalité est notamment de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés. (Article D.1242-2 du Code du travail)

Ainsi, un contrat à durée déterminée d'une durée maximum de 18 mois renouvelable 1 fois peut être conclu avec un salarié de plus de 57 ans, inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de

3 mois ou en convention de reclassement personnalisé, afin de lui permettre d'acquérir, par son activité, des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

### **6.3 : Embauche dans le cadre d'une réinsertion professionnelle**

Le contrat de professionnalisation peut constituer un dispositif privilégié pour favoriser le retour rapide à l'emploi des salariés de plus de 45 ans sans emploi en leur assurant une qualification. La mise en œuvre du contrat de professionnalisation s'appuie sur l'accord de branche du 23 décembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

### **6.4 : Cumul emploi retraite**

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés ayant liquidé leur pension de vieillesse ont toute leur place dans les entreprises de la branche.

A cet effet, les parties au présent accord s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les salariés soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les partenaires sociaux annexent au présent accord un guide à destination des salariés relatif au cumul emploi retraite.

Les partenaires sociaux rappellent que lors de la conclusion d'un contrat de travail dans le cadre d'un cumul emploi retraite, les salariés bénéficieront des dispositions des articles 90-5-1 et 90-5-2 de la convention collective, relatives à la reprise d'ancienneté.

Dans les établissements accueillant des personnes âgées, l'ancienneté antérieurement acquise sera reprise conformément aux modalités définies aux articles 90-4 bis et suivants et 95 bis de la convention collective.

## **Chapitre IV : Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux considèrent comme indispensable d'associer les Institutions Représentatives du Personnel au suivi de l'accord.

### **Article 7 : indicateurs du rapport de branche et bilan annuel d'entreprise**

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 branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

Le rapport annuel de branche sera complété par un rapport sur l'emploi des Seniors comportant les indicateurs et les informations suivantes :

- Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus :
  - Les embauches par tranches d'âge : 50/54 ans, 55/59 ans, 60 ans et plus.
- Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus :
  - Pyramide des âges dès 40 ans par tranche de 5 ans.
  - Nombre de départs et motifs par tranches d'âge : 50/54 ans, 55/59 ans, 60 ans et plus.
- Transmission des savoirs et des compétences et du développement du tutorat :
  - Nombre de salariés tuteurs par tranches d'âge de 5 ans, à partir de 55 ans

- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :
  - Nombre d'entretien de seconde partie de carrière (ou d'entretiens à l'occasion desquels l'entretien de seconde partie de carrière est réalisé) par tranche de 5 ans à partir de 45 ans.
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :
  - Détermination de l'écart entre le nombre d'actions de formation suivies par les salariés âgés de 45 ans et plus et de celles suivies par ceux de moins de 45 ans.
  - Nombre de périodes de professionnalisation réalisées par les salariés de 40 ans et plus, par tranche d'âge de 5 ans.
  - Nombre de prises en charge des salariés de 45 ans et plus par rapport au nombre de demandes de VAE.
  - Nombre de bilans de compétence réalisés par les salariés de 40 ans et plus, par tranche d'âge de 5 ans.

L'employeur doit présenter au CE et au CHSCT ou à défaut, aux délégués du personnel, une fois par an un bilan comportant les éléments précités.

Les avis de ces instances seront sollicités sur le contenu du bilan annuel. Le bilan annuel et le procès-verbal de consultation seront remis au médecin du travail.

### **Article 8 : Commission de suivi :**

Il est institué une commission paritaire de branche qui aura en charge le suivi du présent accord et ses modalités d'application. Cette commission paritaire restreinte se réunira une fois par an et sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales des salariés représentatives signataires ou adhérentes et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs signataires ou adhérentes.

Le mandat au sein de la commission de suivi est d'une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction.

## **Chapitre V : Dispositions finales**

### **Article 9 : Date d'application et durée de l'accord**

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa date d'extension ou au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2010 et pour une durée de trois ans. Il cesse donc de produire ses effets 3 ans après sa date d'application. Toutefois, 6 mois avant cette échéance, les parties s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation.

### **Article 10 : Demande d'avis auprès des services centraux**

Conformément à l'article R.138-30 du Code de la sécurité sociale, 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 du ministre chargé de l'emploi, le présent accord ne pourra pas prendre effet.

### **Article 11 : Dépôt – Extension**

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L.2261-24 et suivants dudit Code.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris le 16 octobre 2009 en autant d'exemplaires que de parties, plus les exemplaires nécessaires aux dépôts légaux.

#### **POUR**

La Fédération de l'Hospitalisation privée (F.H.P)

Et

Le Syndicat National des Etablissements et Résidences Privés pour Personnes Agées (SYNERPA)

D'une part

**Et**

#### **POUR**

La Fédération Santé Sociaux CFTC

Et

La Fédération des services de Santé et des Services de Santé Sociaux CFDT

Et

La Fédération Française de la Santé et de la Médecine et de l'Action Sociale CFE-CGC

Et

La Fédération des Personnels des Services Publics et de Santé FO

Et

La Fédération Santé Action Sociale CGT

D'autre part