

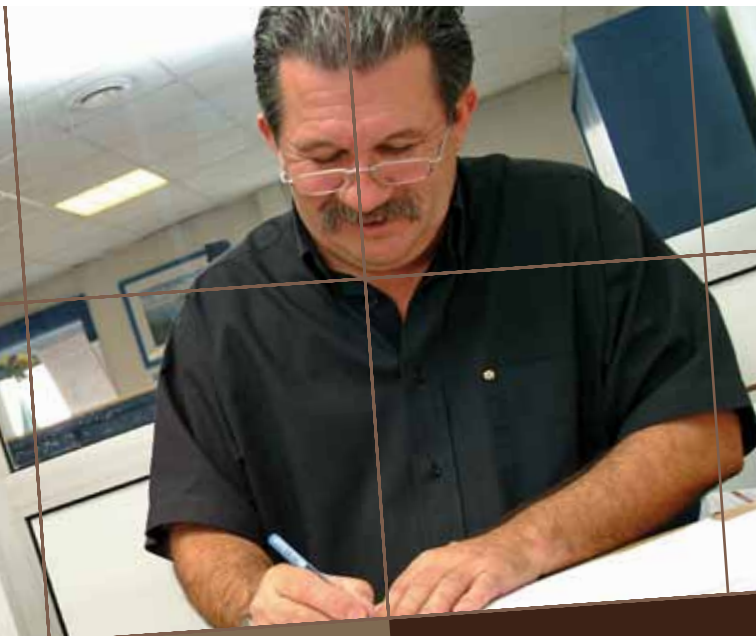
CONVENTION
COLLECTIVE NATIONALE
DE L'**IMPORT-EXPORT**
(CCN N°3100)

Document réalisé par



COMMERCE DE GROS
ET INTERNATIONAL

**SIMPLIFIER LA FORMATION
FACILITER L'EMPLOI**



 **GUIDE PRATIQUE**

Les mesures seniors

dispositions de l'accord
relatif à l'emploi des seniors
dans l'import-export



Ce document est mis à votre disposition par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (CCNIE n°3100) dans le cadre de l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors.

Cet accord prévoit :

- un support d'information sur les mesures d'aide à l'embauche et celles relevant de l'aménagement des fins de carrière ;
- un outil pratique afin de favoriser la mise en place du tutorat par des salariés expérimentés de 45 ans et plus.

sommaire

Aides à l'embauche

Le CDD senior	p 4
Le Contrat Unique d'Insertion - Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE)	p 5
La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) et l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)	p 6
Le Contrat de professionnalisation	p 7

Activité et retraite

AVANT LA RETRAITE : ORGANISER LA TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le compte épargne temps (CET) et le congé de fin de carrière	p 9
L'aménagement des horaires de travail	p 10
La garantie de rémunération en cas de reclassement pour inaptitude	p 11

À L'ÂGE DE LA RETRAITE : POURSUIVRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

La surcote	p 12
La retraite progressive	p 13
Le cumul emploi-retraite	p 14

Aides à l'embauche

Le CDD senior

Vos besoins ?

Recruter pour renforcer les équipes, bénéficier des savoir-faire d'un salarié expérimenté tout en conservant une certaine flexibilité de l'emploi.

Le contrat à durée déterminée senior est un aménagement des dispositions relatives au CDD.

Il s'agit d'un CDD d'une durée maximum de 18 mois, renouvelable une fois, pour les personnes de plus de 57 ans inscrites comme demandeurs d'emploi depuis plus de 3 mois.

En fin de contrat, l'employeur doit verser l'indemnité de précarité.

Les avantages ?

- ♦ Durée plus longue qu'un CDD classique (durée maximale de 36 mois contre 18 mois en règle générale).
- ♦ Aucun motif n'est nécessaire pour recourir à ce CDD.

En savoir plus...

Consultez :

- le site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé : www.travail-emploi-sante.gouv.fr
- les articles du Code du Travail n° D1242-2 et D1242-7

Le Contrat Unique d'Insertion - Le Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE)

Vos besoins ?

Recruter, avec des aides à la clé.
Ouvrir le champ des candidatures pour lever les difficultés de recrutement.

Un contrat de travail conclu à durée indéterminée ou déterminée d'au moins

6 mois, avec une personne sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, inscrite ou non à Pôle emploi.

Le montant de l'aide financière et la durée sont fixés localement par le Préfet de votre région, et sont régulièrement réajustés.

Non spécifique aux seniors, le CIE peut être réservé aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, définis comme public prioritaire (Cf. arrêté préfectoral de votre région).

Les avantages ?

- ♦ Une aide mensuelle de l'État (jusqu'à 47 % du montant brut du SMIC par heure travaillée), cumulable avec la réduction de cotisations sociales dite "Fillon".
- ♦ La mobilisation possible d'une période de professionnalisation d'une durée minimum de 80 heures, quel que soit le contrat conclu (CDI ou CDD).
- ♦ La non prise en compte du salarié pour le calcul des seuils d'effectif.
- ♦ Au terme du CDD, l'indemnité de précarité et la contribution « 1 % CIF-CDD » ne sont pas dues.

En savoir plus...

Contactez :

- votre agence locale Pôle emploi
- votre délégation régionale Intergros



La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) et l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)

Vos besoins ?

Sécuriser un recrutement en adaptant les compétences du candidat aux caractéristiques du poste à pourvoir.

Le demandeur d'emploi est formé par l'entreprise ou un prestataire externe aux caractéristiques de l'emploi avant son embauche.

Suivant la nature et la durée du contrat signé avec le demandeur d'emploi, l'entreprise bénéficiera soit :

- de la POE pour un demandeur d'emploi en CDI, en CDD, en contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois ou en contrat d'apprentissage ;
- de l'AFPR pour un demandeur d'emploi en CDD ou en contrat de professionnalisation de 6 mois à moins de 12 mois.

Les avantages ?

- ♦ L'entreprise est impliquée dans la conception de la formation.
- ♦ L'organisation de la formation est souple.
- ♦ L'action est financée par Pôle emploi (AFPR) ou cofinancée par l'OPCA (POE individuelle).

En savoir plus...

Contactez :

- votre agence locale Pôle emploi : l'agence désigne un conseiller qui sera votre correspondant tout au long de l'opération.
- votre délégation régionale Intergros

Le Contrat de professionnalisation

Vos besoins ?

Recruter, avec des aides à la clé. Former et qualifier aux métiers de l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) d'au moins 6 mois, jusqu'à 24 mois au plus.

Organisé en alternance entre périodes de travail en entreprise et formation, le contrat de professionnalisation permet de préparer le salarié à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification reconnue par la convention collective de la branche.

Les avantages ?

- ♦ Si la personne recrutée est âgée de 45 ans et plus :
 - une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale (sauf accidents du travail et maladies professionnelles) et des allocations familiales,
 - une aide complémentaire de 2 000 €.
- ♦ des aides financières versées par Pôle emploi : aide forfaitaire à l'employeur (AFE) de 2 000 € maximum pour un temps plein, cumulable avec une aide complémentaire de 2 000 €.
- ♦ Une aide de l'AGEFIPH si la personne recrutée est travailleur handicapé.
- ♦ La non prise en compte du salarié pour le calcul des seuils d'effectif.
- ♦ La dispense de versement de l'indemnité de précarité et de la contribution « 1 % CIF -CDD ».
- ♦ La prise en charge des dépenses liées au contrat sous la forme d'un forfait horaire dont le montant est défini par accord de branche (au minimum 9,15 € dans la branche de l'import-export). La prise en charge de celles liées à l'exercice de la fonction tutorale est majorée si le tuteur est âgé de 45 ans et plus.

En savoir plus...

Contactez :

- votre délégation régionale Intergros
- votre agence locale Pôle emploi.
- la délégation régionale de l'AGEFIPH (si vous recrutez un salarié handicapé).



Activité et retraite

AMÉNAGER LES FINS DE CARRIÈRE : DES ENJEUX PARTAGÉS

Salariés

- Faire face au recul de l'âge de la retraite.
- Prolonger et faciliter l'activité professionnelle en fin de carrière.

Entreprises

- Augmenter le taux d'emploi des seniors.
- Assurer la transmission des savoirs et des compétences.

En réponse à ces défis, la branche de l'import-export met en place des mesures concrètes à mobiliser avant le départ à la retraite afin d'organiser la transition professionnelle : utilisation du compte épargne temps en fin de carrière, aménagement de la durée du travail, garantie de rémunération en cas de reclassement pour inaptitude. Et ce, en complément des dispositifs légaux qui favorisent, à l'âge de la retraite, la poursuite de l'activité professionnelle des seniors : majoration de la retraite, retraite progressive et cumul emploi et retraite.

Ce que l'accord de branche « import-export » du 21 septembre 2009 permet

- Un abondement du compte épargne temps utilisé en congé de fin de carrière.
- Un accès facilité au temps partiel choisi.
- Une garantie de rémunération en cas d'inaptitude médicalement constatée.

Ce que la loi prévoit

- La surcote.
- La retraite progressive.
- Le cumul emploi-retraite.

AVANT LA RETRAITE : ORGANISER LA TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le compte épargne temps (CET) et le congé de fin de carrière

De quoi s'agit-il ?

Favoriser l'utilisation du compte épargne temps (CET) comme congé de fin de carrière : l'entreprise accorde au salarié une majoration en temps de ses droits à congés, correspondant à au moins 10 % du CET.

Sachez-le !

Le CET permet d'épargner des temps de repos (jours de congé, RTT...) et des sommes d'argent (majorations ou compléments de salaires : primes...) pour accumuler des droits à congé rémunéré ou bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée. Il est mis en place par convention ou accord d'entreprise, d'établissement ou de branche : l'accord détermine les conditions et limites d'alimentation du CET en temps ou en argent.

Pour qui ?

- ♦ Tout salarié, proche de la retraite, employé dans une entreprise ayant mis en place le CET.

Quelles formalités ?

- ♦ Le salarié contacte son employeur ou la personne en charge de la gestion du personnel.



L'aménagement des horaires de travail

De quoi s'agit-il ?

Faciliter l'accès au temps partiel choisi des seniors, inférieur à 35 heures/semaine ou à la durée du travail pratiquée dans l'entreprise.

.....

Sachez-le !

Le salarié à temps partiel peut, en accord avec son employeur, continuer à cotiser pour sa retraite sur la base du salaire à plein temps.

.....

Pour qui ?

- ♦ Les salariés de plus de 50 ans souhaitant travailler à temps partiel.
-

Quelles formalités ?

- ♦ Le salarié formule une demande de passage à temps partiel auprès de son employeur ou de la personne en charge de la gestion du personnel.

La garantie de rémunération en cas de reclassement pour inaptitude

De quoi s'agit-il ?

Assurer pendant un an une garantie de rémunération en cas de reclassement à un poste de qualification inférieure, par le versement d'une indemnité mensuelle.

Cette indemnité :

- correspond à un pourcentage de la différence entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base ;
- est dégressive par période de 4 mois (75 % les 4 premiers mois, puis 50 % et enfin 25 %).

Exemple : dernier salaire égal à 2 000 € et nouveau salaire à 1 500 €, soit une différence de salaire de 500 €. Le salarié perçoit, en plus des 1 500 €, une indemnité de 375 € (75 % de 500 €) pendant 4 mois, puis de 250 € (50 %) les 4 mois suivants et enfin de 125 € (25 %) les 4 derniers mois.

.....

Pour qui ?

- ♦ Tout salarié :
 - âgé d'au moins 55 ans ;
 - justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - avec une inaptitude à occuper son poste constatée par le médecin du travail ;
 - dont le reclassement n'est envisageable qu'à un poste de qualification inférieure (impossible à un poste équivalent).
-

Quelles formalités ?

- ♦ Le salarié doit accepter par écrit la proposition de reclassement formulée par son employeur.

À L'ÂGE DE LA RETRAITE : POURSUIVRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

La surcote

De quoi s'agit-il ?

Améliorer la retraite des salariés qui prolongent leur activité : une majoration de la retraite de base est accordée au titre des trimestres supplémentaires effectués et cotisés.

Pour qui ?

- ♦ Les salariés qui poursuivent leur activité professionnelle :
 - après avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite ;
 - et au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein.

Quelles formalités ?

- ♦ Le salarié n'a pas de démarche particulière à effectuer : la surcote est intégrée automatiquement au moment du calcul de la pension de retraite.

La retraite progressive

De quoi s'agit-il ?

Permettre au salarié de continuer à travailler, mais à temps partiel (avec une durée du travail inférieure d'au moins 1/5^e à la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise), tout en percevant une fraction de sa retraite.

Pour qui ?

- ♦ Tout salarié ayant atteint l'âge légal de la retraite et justifiant de 150 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse.

Quelles formalités ?

- ♦ Le salarié formule une demande de passage à temps partiel auprès de son employeur ou de la personne en charge de la gestion du personnel. Il contacte ensuite sa caisse de retraite pour remplir son dossier et déposer sa demande : formulaire type et pièces justificatives.

En savoir plus...

Consultez :

- le site de la sécurité sociale - assurance retraite : www.lassuranceretraite.fr

Le cumul emploi-retraite

De quoi s'agit-il ?

Autoriser le cumul d'une pension de retraite et de revenus salariés afin d'encourager la reprise d'activité, y compris chez le dernier employeur.

Pour qui ?

- ♦ Tout retraité remplissant les 3 conditions suivantes :
 - avoir cessé son activité professionnelle ;
 - bénéficier d'une retraite à taux plein (pour un cumul total) ;
 - avoir liquidé l'ensemble des pensions personnelles de retraite (retraite de base et retraites complémentaires obligatoires).

Quelles formalités ?

- ♦ Le retraité contacte la caisse de retraite de son dernier régime d'affiliation.

Activité-retraite en bref !

Quels objectifs pour l'entreprise ?	Quelles solutions proposer aux salariés ?
Organiser au mieux les fins de carrière	Réduire le temps de travail sans réduire le montant futur de la retraite* Aménager un passage à temps partiel cumulé avec une fraction de la retraite* Assurer un congé de fin de carrière majoré (si le CET existe dans l'entreprise)
Encourager la poursuite d'activité	Compenser la baisse de rémunération en cas de reclassement pour inaptitude sur un poste de qualification inférieure* Dans la perspective d'une meilleure retraite, permettre de travailler au-delà de l'âge et du nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein
(Ré)Embaucher un retraité	Cumuler emploi et retraite, y compris s'agissant d'un ancien salarié.

* Accord employeur/salarié nécessaire

En savoir plus...

- Consultez les sites suivants :
- www.travail-emploi.gouv.fr et www.emploi.gouv.fr rubrique seniors (Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social)
 - www.pole-emploi.fr (Pôle emploi)
 - www.priorite-seniors.fr (réseau ANACT)
 - www.lassuranceretraite.fr (CNAV)

Secrétariat de la CPNEFP
de l'import-export
CGI Confédération française
du commerce interentreprises :
cgi@cgi-cf.com

Les organisations d'employeurs
représentées

FICIME Fédération des Entreprises
Industrielles et Commerciales
Internationales de la mécanique
et de l'Électronique :
arnoult@ficime.fr

FFSCM Fédération Française
des Syndicats de Courtiers
en Marchandises :
cgi@cgi-cf.com

FIPA Fédération Nationale
de Commerce des Négociants
Spécialisés en Produits Alimentaires :
arnoult@ficime.fr

OSCI Union professionnelle
des Opérateurs Spécialisés
du Commerce International :
lemaistre@osci.fr

SEIT Syndicat des Exportateurs
Importateurs de Textiles :
fcjt@fcjt.org

SNCI Syndicat des Négociants
et Commissionnaires
à l'International :
snci@cgi-cf.com

UFCC Union Française
du Commerce Chimique - 1^{ère} Section :
ufcc@ufcc.fr

Les organisations salariales
représentées

CFDT Fédération des Services :
services@cfdt.fr

CFE CGC FNECS Fédération
Nationale de l'Encadrement,
du Commerce et des Services :
commerceservices@cfecgc.fr

CFTC CSFV Fédération Nationale
Commerce, Service et Force de Vente :
csfv@csfv.fr

CGT Fédération des Personnels
du Commerce de la Distribution
et des Services :
fd.commerce.services@cgt.fr

FEC FO Fédération
des Employés et Cadres :
commerce@fecfo.fr

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé
du commerce de gros et international



COMMERCE DE GROS
ET INTERNATIONAL

www.intergros.com

Immeuble Le Triptyque
12 avenue André-Marie Ampère
CS 60067
77447 Marne-la-Vallée
Cedex 2
Tél. : 01 60 95 44 44

Conception-Rédaction : Cabinet Boumendil & Consultants - 10/2012
Création graphique et réalisation : treize images - RC Paris B 441 736 105
Crédits photos : J. Giral, T. Koszul et A. Krassovsky pour Intergros

