

**Accord relatif aux seniors
au sein de l'UES Norauto**

Entre les soussignés :

L'Unité Économique et Sociale Norauto, représentée par XX, Directrice Ressources Humaines Norauto France,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale (UES) Norauto, représentées par :

- XX en qualité de Délégué Syndical Central **CFDT**
- XX en qualité de Délégué Syndical Central **CFE-CGC**
- XX en qualité de Délégué Syndical Central **CFTC**
- XX en qualité de Déléguée Syndicale Centrale **FO**
- XX en qualité de Délégué Syndical Central **SUD INDUSTRIE**

Il est conclu l'accord suivant :

Préambule	3
Article 1 : Champ d'application et objet de l'accord	3
Article 2 : Aménagements de fin de carrière des seniors	4
Article 2.1 : Retraite progressive	4
Article 2.2 : Temps partiel de fin de carrière	4
Article 2.3 : Maintien des cotisations patronales vieillesse	4
Article 2.4 : Compensation partielle salariale	5
Article 2.5 : Jour de repos	6
Article 2.6 : Congés payés supplémentaires	7
Article 3 : Accompagnement des seniors vers la retraite	7
Article 3.1 : Sensibilisation "Préparation à la retraite"	7
Article 3.2 : Conversion de l'indemnité de départ à la retraite	8
Article 3.3 : Organisation et prise en charge du pot de départ à la retraite	9
Article 4 : Mesures spécifiques en faveur de la santé et de la prévention des seniors	9
Article 4.1 : Adaptation des conditions de travail	9
Article 4.2 : Formation de "Mieux vivre avec ses douleurs physiques"	9
Article 4.3 : Visite annuelle auprès de la médecine du travail	10
Article 4.4 : Absence rémunérée pour réaliser un bilan de santé CPAM	10
Article 5 : Engagements pour l'emploi durable des seniors et la transmission de leur savoir-faire	10
Article 5.1 : Objectif de maintien dans l'emploi	10
Article 5.2 : Objectif de recrutement	11
Article 5.3 : Entretien de parcours professionnel	11
Article 5.4 : Mécénat de compétences	12
Article 5.5 : Transmission des savoirs et compétences	12
Article 6 : Communication et suivi de l'accord	12
Article 6.1 : Information et communication	12
Article 6.2 : Référent senior	13
Article 6.3 : Suivi de l'accord	13
Article 7 : Dispositions finales	14
Article 7.1 : Durée de l'accord	14
Article 7.2 : Révision et dénonciation de l'accord	14
Article 7.3 : Signature électronique de l'accord	14
Article 7.4 : Dépôt et publicité de l'accord	14

Préambule

Dans la continuité des dispositions prévues par l'accord Qualité de vie et conditions de travail en date du 17/07/2024, et, afin de favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs seniors tout en leur permettant d'aborder sereinement la dernière phase de leur parcours professionnel, une négociation spécifique a été engagée en faveur des collaborateurs seniors entre Norauto et ses partenaires sociaux.

L'entreprise souhaite reconduire à travers cet accord et dans le prolongement des accords collectifs conclus précédemment sur le sujet, ses engagements en faveur des collaborateurs seniors, en conciliant les enjeux d'employabilité, de préservation de la santé et de choix éclairé du départ à la retraite.

C'est autour de ces enjeux que la Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies, dans une démarche de dialogue constructif, afin de définir des mesures concrètes et adaptées.

Si la question de l'emploi des seniors dépasse largement le seul cadre de l'entreprise, notamment en raison des évolutions démographiques et des réformes successives touchant le système de retraite et l'âge de départ à la retraite, cet accord collectif témoigne d'une volonté commune d'agir durablement pour un management inclusif, respectueux de toutes les générations, et de faire de la gestion des âges un véritable facteur de performance et de cohésion au sein de notre entreprise.

Enfin, il est à noter que cet accord s'inscrit dans le cadre dispositions issues de la LOI n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

Article 1 : Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs seniors de l'Unité Économique et Sociale Norauto, quel que soit leur statut ou leur catégorie professionnelle. Le terme "senior" concerne, au sens du présent accord, les collaborateurs âgés de 55 ans et plus ; ils seront dénommés "seniors" au sens de l'accord.

Certains dispositifs pourront s'appliquer aux collaborateurs ayant entamé leur seconde partie de carrière, à savoir ceux ayant atteint l'âge de 45 ans à l'article 5.3.

Le présent accord a pour objet de définir les mesures spécifiques destinées à favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs seniors. Il vise à anticiper les besoins liés au vieillissement de la population active au sein de l'entreprise, en conciliant les attentes des collaborateurs seniors et les impératifs économiques. Plus précisément, cet accord a pour finalités :

- d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs seniors ;
- de préparer la transition vers la retraite dans les meilleures conditions possibles ;
- et de prévenir la pénibilité liée à l'âge, notamment en matière de santé et de sécurité.

Article 2 : Aménagements de fin de carrière des séniors

Article 2.1 : Retraite progressive

Dans le cadre du dispositif de retraite progressive prévu par la législation en vigueur, tout collaborateur remplissant les conditions d'âge et de durée de cotisations peut bénéficier d'un passage à temps partiel, tout en percevant une partie de sa pension de retraite.

Le collaborateur souhaitant bénéficier de la retraite progressive doit adresser une demande écrite (courrier, mail) à son manager au moins deux mois avant la date souhaitée de mise en place.

Afin de faciliter l'accès à ce dispositif et de soutenir le maintien dans l'emploi des collaborateurs seniors, la demande de retraite progressive formulée par un collaborateur dans le respect du délai imparti, remplissant les conditions légales et ayant obtenu l'autorisation par l'organisme d'assurance retraite, sera acceptée de plein droit par le manager, sauf contrainte majeure de fonctionnement dûment justifiée et notifiée au collaborateur.

Article 2.2 : Temps partiel de fin de carrière

À compter de l'âge de 60 ans, les collaborateurs employés à temps plein peuvent, sur simple demande, bénéficier d'un passage à temps partiel, en dehors du dispositif de retraite progressive. La réduction du temps de travail est limitée à un maximum de 20 % de la durée légale de travail*.

Le collaborateur souhaitant bénéficier du temps partiel de fin de carrière doit adresser une demande écrite (courrier, mail) à son manager au moins deux mois avant la date souhaitée de mise en place du dispositif. La demande de passage à temps partiel dans ce cadre sera acceptée de plein droit par le manager, sauf contrainte majeure de fonctionnement dûment justifiée et notifiée au collaborateur.

Afin de garantir une qualité de vie au travail optimale, la charge de travail des collaborateurs concernés sera adaptée en conséquence. Cette adaptation vise à maintenir des conditions de travail équilibrées, tout en assurant la continuité et la performance de l'activité.

**La durée légale de travail s'entend par 35 heures hebdomadaires.*

Article 2.3 : Maintien des cotisations patronales vieillesse

Dans une logique de solidarité, l'entreprise s'engage à maintenir, pour les collaborateurs qui en font la demande, le niveau de cotisations patronales vieillesse sur la base de la durée légale de travail*, en cas de passage à temps partiel.

Le collaborateur souhaitant bénéficier du maintien des cotisations vieillesse doit adresser une demande écrite (courrier, mail) à son manager au moins un mois avant la date souhaitée de mise en place du dispositif. La modification prendra effet au 1er jour du mois suivant et sera visible sur le bulletin de paie.

Cette mesure vise à garantir aux collaborateurs concernés une continuité de leurs droits à la retraite de base et complémentaire, en évitant une baisse de leurs droits futurs liée à la réduction du temps de travail.

Ce dispositif s'applique aux collaborateurs en contrat à durée indéterminée remplissant cumulativement les conditions suivantes :

- être âgé de 60 ans ou plus ;
- justifier d'une ancienneté minimale de 20 ans dans l'entreprise ;
- être à temps plein (correspondant à la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires) depuis au moins 12 mois consécutifs et opter pour un temps partiel dans le cadre des dispositifs prévus par le présent accord (temps partiel de fin de carrière ou retraite progressive) ;
- dont le temps de travail à temps plein est réduit de 20% maximum.

L'entreprise prendra à sa charge, pour une durée maximale de deux ans, le maintien de la part patronale des cotisations vieillesse, sous réserve que le collaborateur prenne en charge la part salariale de ces mêmes cotisations. Le maintien sera calculé sur la base d'un salaire brut mensuel de base à temps plein reconstitué.

La prise en charge des cotisations vieillesse patronales ne s'applique pas aux collaborateurs déjà à temps partiel et aux collaborateurs bénéficiant (ou à venir) d'un temps partiel thérapeutique, ou en cumul emploi retraite.

En cas de cumul d'activités, le dispositif de maintien des cotisations vieillesse précité ne sera plus maintenu.

**La durée légale de travail s'entend par 35 heures hebdomadaires.*

Article 2.4 : Compensation partielle salariale

L'entreprise met en place un dispositif de compensation salariale partielle destiné à limiter l'impact financier d'un passage à temps partiel pour les collaborateurs seniors. Il vise à encourager les collaborateurs seniors à aménager leur fin de carrière en douceur, tout en préservant leur niveau de vie et en reconnaissant leur engagement dans l'entreprise.

Ce dispositif s'applique aux collaborateurs en contrat à durée indéterminée remplissant cumulativement les conditions suivantes :

- être âgé de 60 ans ou plus ;
- justifier d'une ancienneté minimale de 20 ans dans l'entreprise ;
- être à temps plein (correspondant à la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires) depuis au moins 12 mois consécutifs ;
- opter pour une réduction de temps de travail de 20% dans le cadre du dispositif prévu à l'article 2.2 du présent accord intitulé "*Temps partiel de fin de carrière*".

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à verser une compensation mensuelle brute correspondant à un pourcentage de la perte de rémunération brute induite par la réduction du temps de travail. Cette compensation est modulée selon l'ancienneté du collaborateur, selon les cinq paliers suivants :

- 20% de compensation de la perte pour une ancienneté de 20 ans
- 25% de compensation de la perte pour une ancienneté de 25 ans
- 30% de compensation de la perte pour une ancienneté de 30 ans
- 35% de compensation de la perte pour une ancienneté de 35 ans
- 40% de compensation de la perte pour une ancienneté de 40 ans

Pour le calcul de la compensation partielle salariale, le salaire retenu sera pris en compte dans la limite de 1,5 plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur (PMSS : 3925€ en 2025, soit 5887,50€).

Exemples : En cas d'une demande de baisse de temps de travail de 35h à 28h, la compensation partielle salariale se fera sur l'écart 35h-28h. En cas de demande de baisse de temps de travail de 38h à 30h, la compensation partielle salariale se fera sur l'écart 35h-30h.

Exemple 1 : Un collaborateur de 61 ans, en CDI, à temps plein, ayant 25 ans d'ancienneté, demande de réduire son temps de travail de 20% (nouvelle base horaire hebdomadaire : 28h). Son salaire mensuel brut de base temps plein pour 35h était de 2200€ et passe à 1760€ dans le cadre de son temps partiel, soit une perte mensuelle de 440€ bruts. De part son ancienneté de 25 ans, il percevra 25% de 440€, soit **110€ bruts** de compensation salariale, correspondant à un salaire mensuel brut de base temps partiel à 1870€.

Exemple 2 : Un collaborateur de 63 ans, en CDI, à temps plein, ayant 32 ans d'ancienneté, demande de réduire son temps de travail de 20% (nouvelle base horaire hebdomadaire : 28h). Son salaire mensuel brut de base temps plein était de 4000€ et passe à 3200€ dans le cadre de son temps partiel, soit une perte mensuelle de 800€ bruts. De part son ancienneté de 32 ans, il percevra 30% de 800€, soit **240€ bruts** de compensation salariale, correspondant à un salaire mensuel brut de base temps partiel de 3440€.

Le dispositif de compensation partielle salariale est évolutif. En effet, lorsque les collaborateurs changent de palier d'ancienneté durant l'application de l'accord, ils changent automatiquement de palier de compensation salariale.

La compensation est versée pour une durée maximale de deux ans à compter de la date de sa mise en place du temps partiel, et cesse automatiquement en cas de retour à temps plein, retraite progressive, départ de l'entreprise ou départ à la retraite. Elle n'est pas cumulable avec le maintien des cotisations patronales vieillesse citées à l'article 2.3 du présent accord.

En cas de motif légitime impactant le niveau de revenus comme par exemple, décès du ou de la conjoint(e), divorce, proche aidant - dans ce cas, le collaborateur pourra, à sa demande, revenir sur sa base horaire précédente dans un délai de 2 mois maximum.

Article 2.5 : Jour de repos

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs seniors, l'entreprise accorde aux collaborateurs âgés de 55 ans ou plus, la possibilité de choisir 1 fois par mois, le jour de repos hebdomadaire qui leur convient.

Ce choix préférentiel s'exerce dans le respect des nécessités organisationnelles et après concertation avec le manager afin d'assurer la continuité de l'activité.

Le collaborateur formulera sa demande auprès de son manager en respectant un délai de prévenance d'un mois.

Cette possibilité vient en complément des dispositions de l'accord d'entreprise "*Qualité de vie et conditions de travail*" signé le 17/07/2024, qui prévoit l'octroi d'un jour de repos le samedi, à raison d'une fois par mois.

Article 2.6 : Congés payés supplémentaires

En complément des dispositions légales relatives aux congés payés, et conformément aux stipulations de l'article 1.15 de la Convention Collective applicable, les collaborateurs seniors bénéficient de jours de congés supplémentaires en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, selon les modalités suivantes :

- **À partir de 20 ans d'ancienneté** : 1 jour ouvrable de congé payé supplémentaire ;
- **À partir de 25 ans d'ancienneté** : 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires ;
- **À partir de 30 ans d'ancienneté** : 3 jours ouvrables de congés payés supplémentaires.

En complément des dispositions conventionnelles, et dans une volonté de valorisation de la fidélité et de l'engagement des collaborateurs sur le long terme, l'entreprise accorde deux paliers supplémentaires de congés payés :

- **À partir de 35 ans d'ancienneté** : 4 jours ouvrables de congés payés supplémentaires ;
- **À partir de 40 ans d'ancienneté** : 5 jours ouvrables de congés payés supplémentaires.

L'ancienneté est appréciée au 1er juin de l'année en cours, date de référence pour le calcul des droits à congés payés.

Ces jours de congés supplémentaires sont intégrés au compteur annuel des congés payés et sont soumis aux mêmes règles de pose et de validation que les congés légaux, conformément aux dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Article 3 : Accompagnement des seniors vers la retraite

Article 3.1 : Sensibilisation "Préparation à la retraite"

Dans le cadre de son engagement à accompagner les collaborateurs seniors dans leur fin de carrière, l'entreprise met en place une sensibilisation à la préparation à la retraite, destinée aux collaborateurs âgés de 55 ans et plus.

Cette sensibilisation, animée par un prestataire externe spécialisé, a pour objectif d'aider les collaborateurs à anticiper et préparer leur transition vers la retraite, en abordant tant les aspects financiers, juridiques et sociaux ainsi que les dimensions psychologiques et organisationnelles liées à ce changement majeur.

Elle est proposée à tous les collaborateurs concernés, sur la base du volontariat et accessible via le catalogue dédié. La sensibilisation peut être suivie pendant le temps de travail et l'entreprise garantit la prise en charge totale des frais. L'accès à cette sensibilisation ne peut être refusé, dès lors que le collaborateur remplit les conditions d'âge et qu'il manifeste sa volonté d'y participer.

L'entreprise s'engage à promouvoir activement ce dispositif afin d'en assurer la meilleure participation possible.

Article 3.2 : Conversion de l'indemnité de départ à la retraite

Dans le cadre de la politique de gestion des fins de carrière, l'entreprise ouvre la possibilité, conformément aux dispositions légales, de convertir l'indemnité de départ à la retraite en temps (exprimée en jours). Cette conversion prendra la forme d'une dispense d'activité, qui permettra au collaborateur de cesser totalement son activité de manière anticipée.

Cette mesure n'a pas vocation à se substituer à l'indemnité légale de départ à la retraite, mais à en anticiper partiellement ou totalement le versement, afin d'accompagner au mieux la transition vers la retraite.

Ce dispositif s'applique au collaborateur en contrat à durée indéterminée, ayant a minima 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, remplissant cumulativement les conditions suivantes :

- pouvoir bénéficier de sa retraite (justificatif de l'Assurance Retraite) ;
- avoir formulé sa demande de départ en retraite.

Le collaborateur devra en informer son manager par écrit (courrier) au plus tard 6 mois avant la date prévisionnelle de son départ à la retraite, en précisant la date de départ à la retraite et la période envisagée pour la prise du repos correspondant. Étant précisé que la période de dispense d'activité accordée dans ce cadre ne peut avoir pour effet de reporter la date de départ à la retraite.

La dispense d'activité acquise résultant de la conversion de l'indemnité, devra précéder immédiatement le départ effectif à la retraite.

Pour rappel, l'indemnité de départ volontaire à la retraite est calculée selon les modalités légales suivantes :

- 0,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La conversion en temps sera déterminée en tenant compte du montant de l'indemnité de départ volontaire à la retraite calculée à la date à laquelle le collaborateur demande à bénéficier du présent dispositif et du salaire horaire ou journalier de référence du collaborateur calculé au moment de la dispense d'activité.

Pour toute la durée de la dispense d'activité, le collaborateur reste intégré aux effectifs de l'entreprise, sans incidence sur son ancienneté. En revanche, cette période n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés et aux jours de RTT.

Si, au moment où le collaborateur fait valoir ses droits à la retraite, le montant total de l'indemnité légale ou conventionnelle de départ volontaire à la retraite est supérieur à la somme déjà affectée au maintien de la rémunération, le reliquat de cette indemnité lui sera versé lors de la rupture du contrat de travail.

En cas de rupture du contrat de travail pour une autre cause intervenant pendant le dispositif et avant la date de départ effectif à la retraite, le collaborateur devra rembourser à l'entreprise les sommes déjà perçues à titre d'avance sur son indemnité de départ à la retraite.

Article 3.3 : Organisation et prise en charge du pot de départ à la retraite

Dans un esprit de reconnaissance et de valorisation des parcours professionnels, l'entreprise s'engage à organiser un pot de départ pour tout collaborateur quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

À cette occasion, l'entreprise prendra en charge l'organisation logistique ainsi qu'une participation financière minimale de 300 euros, destinée à couvrir les frais liés à l'événement (collation, boissons, etc.). Cette somme pourra être gérée directement par l'équipe ou par le centre/le service, selon les modalités internes habituelles.

Le collaborateur concerné pourra, s'il le souhaite, participer à l'organisation de son pot de départ.

Ce moment convivial a pour objectif de permettre aux équipes de marquer la fin de carrière du collaborateur dans un cadre chaleureux, en soulignant son engagement et son parcours au sein de l'entreprise.

Article 4 : Mesures spécifiques en faveur de la santé et de la prévention des seniors

Article 4.1 : Adaptation des conditions de travail

Consciente des enjeux liés à la séniorité et soucieuse de promouvoir le maintien dans l'emploi des collaborateurs seniors dans des conditions adaptées, l'entreprise affirme son engagement en faveur de l'amélioration continue des conditions de travail. A cet égard, l'entreprise s'engage à :

- examiner les postes de travail des collaborateurs seniors lors des visites de prévention dans la perspective d'en assurer la plus grande compatibilité avec l'évolution des capacités physiques de chaque collaborateur senior ;
- sensibiliser les managers aux effets liés à l'usure professionnelle et à l'impact de l'âge sur les conditions de travail, afin de favoriser une meilleure prise en compte des besoins spécifiques des collaborateurs seniors ;
- recommander et mettre en œuvre des mesures de prévention appropriées.

Article 4.2 : Formation de "Mieux vivre avec ses douleurs physiques"

Dans le cadre de sa politique de maintien dans l'emploi des seniors et d'accompagnement des collaborateurs seniors dans leurs dernières années d'activité, l'entreprise met en place une formation "Mieux vivre avec ses douleurs physiques", spécifiquement adaptée aux collaborateurs âgés de 55 ans et plus.

Cette formation, animée par un prestataire agréé, a pour but d'acquérir des réflexes posturaux et des gestes de prévention au quotidien, d'apprendre à adapter son environnement de travail pour limiter les contraintes physiques, et développer des techniques simples d'auto-gestion de la douleur (mobilité,

étirements, respiration...).

Les collaborateurs seront identifiés en lien avec les services RH, Mission Handi-Santé ou service Hygiène et Sécurité, ou dans le cadre de préconisations issues de l'entretien de parcours professionnel ou d'une visite médicale réalisée auprès des services de santé au travail.

L'entreprise s'engage à proposer un accès prioritaire à cette formation aux collaborateurs occupant des postes à forte sollicitation physique.

Article 4.3 : Visite annuelle auprès de la médecine du travail

L'entreprise donne la possibilité aux collaborateurs âgés de 55 ans et plus de bénéficier d'une visite médicale annuelle, effectuée à leur initiative.

Le collaborateur peut ainsi choisir librement la date de cette visite, en coordination avec le service de santé au travail, afin de garantir une organisation adaptée et une prise en charge optimale.

Cette visite médicale annuelle vise à anticiper et prévenir les risques liés à l'âge, à assurer un suivi personnalisé de l'état de santé du collaborateur et à identifier, le cas échéant, des mesures d'adaptation du poste de travail.

L'entreprise s'engage à faciliter la prise de rendez-vous pour répondre aux besoins des collaborateurs seniors.

La visite est réalisée sur le temps de travail, sans impact sur la rémunération du collaborateur.

Article 4.4 : Absence rémunérée pour réaliser un bilan de santé CPAM

Dans le cadre de sa politique de prévention, l'entreprise accorde aux collaborateurs âgés de 55 ans et plus, la possibilité de bénéficier d'une demi-journée d'absence rémunérée pour réaliser un bilan de santé, une fois par an.

Cette demi-journée d'absence pourra être prise sur demande écrite du collaborateur, formulée par courrier ou par mail auprès de son manager, avec un délai de prévenance d'un mois, et devra être justifiée par un certificat médical.

L'entreprise assure la prise en charge intégrale de cette demi-journée, sans impact sur la rémunération ni sur les congés annuels du collaborateur.

Cette mesure s'inscrit dans la volonté de l'entreprise de favoriser la prévention, la détection précoce de pathologies et le maintien en bonne santé des collaborateurs, en particulier en fin de carrière.

Article 5 : Engagements pour l'emploi durable des seniors et la transmission de leur savoir-faire

Article 5.1 : Objectif de maintien dans l'emploi

L'entreprise s'engage à favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs âgés de 55 ans et plus.

Cet engagement vise à valoriser l'expérience professionnelle, la transmission des compétences, et à prévenir les situations de désinsertion professionnelle liées à l'âge.

À ce titre, l'entreprise fixe un objectif de maintien dans l'emploi des collaborateurs seniors représentant au minimum 10% de l'effectif total sur la durée de l'accord.

Afin d'atteindre cet objectif, l'entreprise s'engage à examiner systématiquement, dans le cadre des entretiens professionnels, les conditions favorables au maintien en emploi des collaborateurs seniors, dans un esprit d'anticipation et de dialogue.

Article 5.2 : Objectif de recrutement

Consciente de la richesse de l'expérience et du savoir-faire des collaborateurs seniors, ainsi que de la nécessité de favoriser la diversité des âges au sein de ses équipes, l'entreprise s'engage à définir et poursuivre des objectifs clairs en matière de recrutement de collaborateurs âgés de 55 ans et plus.

L'entreprise fixe un objectif de recrutement de 80 collaborateurs seniors, âgés de 55 ans et plus, sur toute la durée de l'accord.

Dans cette perspective, l'entreprise s'engage à sensibiliser les managers à l'importance de la mixité intergénérationnelle et à déconstruire les stéréotypes liés à l'âge, en adaptant notamment les formations destinées aux managers.

Cette démarche vise à renforcer l'inclusion des seniors dans l'entreprise, à valoriser leur contribution et à favoriser un équilibre générationnel bénéfique à la performance collective.

Article 5.3 : Entretien de parcours professionnel

Les entretiens professionnels sont dorénavant intitulés "entretien de parcours professionnels" selon des modalités d'organisation différentes. Ainsi, dans le cadre de sa politique de gestion des parcours professionnels des collaborateurs seniors, et conformément aux nouvelles dispositions légales en vigueur, l'entreprise s'engage à renforcer le suivi et l'accompagnement des collaborateurs tout au long de la seconde partie de leur carrière. A cet effet, l'entreprise organisera :

- un entretien spécifique de mi-carrière dans l'année du 45ème anniversaire du collaborateur ;
- un entretien spécifique de fin de carrière dans les deux ans précédant le 60ème anniversaire du collaborateur.

En complément de ces entretiens légaux, l'entreprise met en place un entretien de parcours professionnel intermédiaire, qui sera réalisé dans l'année du 55ème anniversaire du collaborateur.

Outre les thématiques habituelles liées au développement professionnel, ces différents entretiens permettront d'échanger sur :

- les conditions de maintien dans l'emploi ;
- la prévention de l'usure professionnelle ;

- les aménagements possibles de fin de carrière (aménagement du poste, allègement du temps de travail, etc.) ;
- les modalités de passage à temps partiel ou de retraite progressive.

Article 5.4 : Mécénat de compétences

Les collaborateurs seniors pourront bénéficier du mécénat de compétences en application des conditions et modalités prévues par notre accord d'entreprise relatif à la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) 2023-2027.

A titre de rappel, ce dispositif permet aux collaborateurs qui le souhaitent et ayant au moins 1 an d'ancienneté, de mettre leurs compétences à disposition d'une association à but non lucratif, pendant leur temps de travail tout en conservant leur rémunération.

Article 5.5 : Transmission des savoirs et compétences

L'entreprise reconnaît la transmission des savoirs et des compétences comme un levier essentiel de maintien de la performance collective et de valorisation des parcours professionnels des collaborateurs seniors.

Dans ce cadre, elle s'engage à encourager et à structurer la participation des collaborateurs expérimentés aux actions de transfert de compétences, notamment par le biais des dispositifs existants de tutorat et de parrainage, déjà en place au sein de l'entreprise.

Ces dispositifs permettent aux collaborateurs seniors volontaires de partager leur expertise, leur expérience terrain et leur connaissance de l'organisation au profit des nouveaux entrants, des alternants ou des collaborateurs en évolution professionnelle.

La volonté des collaborateurs seniors de s'engager dans ces actions de transmission pourra être formellement exprimée et valorisée en priorité lors de l'entretien professionnel, qui constitue un moment privilégié pour aborder les perspectives d'évolution, de contribution et de fin de carrière.

L'entreprise pourra proposer, le cas échéant, un accompagnement ou une formation spécifique pour renforcer les compétences pédagogiques des tuteurs et parrains volontaires.

Article 6 : Communication et suivi de l'accord

Article 6.1 : Information et communication

Afin d'assurer une mise en œuvre efficace et uniforme des mesures prévues par le présent accord, l'entreprise s'engage à garantir une information claire et accessible à destination des collaborateurs âgés de 55 ans et plus.

À ce titre, l'entreprise mettra en place une communication dédiée portant sur l'ensemble des dispositifs ouverts aux collaborateurs seniors, notamment :

- les aménagements de fin de carrière (temps partiel, repos préférentiel, etc.) ;
- les mesures d'accompagnement vers la retraite ;
- les dispositifs de maintien dans l'emploi ou d'adaptation des conditions de travail ;
- les droits à compensation et les engagements de l'entreprise (maintien cotisations vieillesse, compensation partielle salariale, etc.).

Cette communication prendra notamment la forme d'un guide numérique, qui sera adressé par mail aux collaborateurs atteignant l'âge de 55 ans. Ce guide sera également mis à disposition sur l'intranet Norauto.

L'objectif de cette action est de favoriser l'appropriation des dispositifs par les collaborateurs concernés et de permettre à chacun de faire des choix éclairés quant à son parcours de fin de carrière.

Article 6.2 : Référent senior

Dans le cadre de sa politique d'accompagnement des collaborateurs seniors, l'entreprise institue la mission de Référent senior. Le Référent senior aura notamment pour mission de :

- relayer la communication sur les dispositifs spécifiques destinés aux seniors (formation, aménagement du temps de travail, etc...) ;
- participer à l'accompagnement des collaborateurs seniors en apportant des réponses adaptées à leurs interrogations relatives à leur fin de carrière, à l'aménagement de leurs conditions de travail, à la formation et à la préparation de la retraite ;
- servir de point de contact privilégié entre les collaborateurs seniors, les managers, et les fonctions Ressources Humaines ;
- participer à l'animation de la Commission de l'accord.

Le Référent senior sera désigné par la Direction. Il exerce cette mission en complément de son activité principale. Il peut être contacté directement par tout collaborateur senior souhaitant des informations ou des conseils relatifs à sa situation professionnelle.

Article 6.3 : Suivi de l'accord

Afin d'assurer une mise en œuvre efficace et conforme des mesures prévues par le présent accord en faveur des collaborateurs seniors, une commission de suivi du présent accord est mise en place.

Cette commission est composée de deux délégués syndicaux par organisation syndicale représentative, d'un représentant de la Direction ainsi que des personnes internes qualifiées pouvant être invitées.

Elle sera réunie, à l'initiative de la Direction des ressources humaines, une fois par an, jusqu'au terme de l'accord. La commission sera réunie afin :

- D'échanger sur les engagements du présent accord ;
- De recueillir les retours des différentes parties prenantes ;
- D'identifier les difficultés éventuelles et de proposer des mesures correctives.

Article 7 : Dispositions finales

Article 7.1 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prendra effet à compter du 01/01/2026.

Article 7.2 : Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7.3 : Signature électronique de l'accord

Les parties conviennent expressément que l'accord signé par voie électronique constitue l'original du document et fait foi entre les Parties.

Les parties s'engagent à ne pas contester la recevabilité, l'opposabilité ou la force probante de l'accord sur le fondement de sa nature électronique.

Les parties reconnaissent expressément que l'accord signé électroniquement constitue une preuve écrite et à la même valeur probante qu'un écrit sur support papier conformément aux dispositions du Code civil.

En conséquence, les parties reconnaissent expressément que l'accord pourra valablement leur être opposé.

Ces stipulations sont valables pour tout avenant à l'accord que les parties seraient amenées à signer.

La solution de signature électronique utilisée est la solution du prestataire de service de confiance DOCUSIGN. Ce tiers de confiance est qualifié Référentiel Général de Sécurité (RGS), certifié ETSI TS 102 023 au niveau européen (European Telecommunications Standards Institute) et déclare garantir la sécurité technique et la valeur probante du système de signature électronique mis en place. L'archivage de la preuve électronique est réalisé par DOCUSIGN.

Article 7.4 : Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord signé des parties sera déposé en version électronique auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités sur le site suivant : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Le présent accord sera également déposé auprès du Conseil de prud'hommes de Lys-lez-Lannoy.

Les formalités de dépôt de l'accord seront accomplies par la Direction de Norauto.

A l'issue du délai d'opposition, les dispositions du présent accord prendront effet.

A Villeneuve d'Ascq, le 05/12/2025

Un exemplaire du présent accord sera remis à chacune des parties.

Pour l'UES Norauto :

XX, Directrice des Ressources Humaines de Norauto France,

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par XX

CFE-CGC, représentée par XX

CFTC, représentée par XX

FO, représentée par XX

SUD INDUSTRIE, représentée par XX

Annexe 1 : Liste des sociétés composant l'Unité Économique et Sociale Norauto

Au jour de la conclusion du présent accord, l'Unité Economique et Sociale Norauto, dont le siège social est à Villeneuve d'Ascq (59650), 2A boulevard Van Gogh, est composée de :

- NORAUTO FRANCE
- NORAUTO INTERNATIONAL
- NORAUTO WASH FRANCE
- NORAUTO FRANCE FRANCHISE
- CAPAULES
- CENTRE AUTO NIORT
- CAVIGNEUX
- CABIZANOS
- CABAILLEUL
- CAMORTEAU
- CADOLE
- CAAMIENS
- CAARRAS
- CABONNEUIL
- CACHATEAUBERNARD
- CACHERBOURG
- CAFORBACH
- CALAROCHE
- CALENS
- CASECLIN
- CAAIRESURLALYS
- CAGRAMONT
- CAEPINAL