

**ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LES SENIORS**  
**AU SEIN DE CASTORAMA FRANCE**

**ENTRE**

**LA SOCIETE CASTORAMA FRANCE SAS** au capital de 304 186 300 euros, située à Templemars – CS 50 101 TEMPLEMARS – 59 637 WATTIGNIES CEDEX, représentée par Vanessa HIDOCQ, Directrice Juridique Sociale, dument mandatée à cet effet,

D'une part,

ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :

**La fédération CFDT des services**, représentée par Monsieur Sébastien GALLO, en sa qualité de délégué syndical central ;

**Le syndicat CGT**, représenté par Monsieur Nicolas EUZENOT en sa qualité de délégué syndical central ;

**La FEC-CGT-FO**, représentée par Monsieur Jean-Paul GATHIER en sa qualité de délégué syndical central ;

**La FNECS CFE-CGC**, représentée par Monsieur Christophe CHASSON en sa qualité de délégué syndical central.

D'autre part,

Dûment habilitées à la négociation et à la signature du présent accord,

S. G

## PREAMBULE

---

L'effet conjugué de l'évolution démographique, des évolutions législatives, de l'entrée tardive des jeunes sur le marché de l'emploi, du chômage des jeunes moins qualifiés comme celui des seniors, de l'allongement des durées de cotisation pour une retraite à taux plein, le vieillissement de la population active a amené CASTORAMA à mener une réflexion sur la thématique de l'emploi des seniors.

CASTORAMA connaît en effet un vieillissement continu de ses équipes, avec notamment 1.830 collaborateurs âgés de plus de 55 ans, soit 16,2% de l'effectif au 31 décembre 2023. Par ailleurs, à cette même date, 39,3% de l'effectif était âgé de plus de 45 ans (4.447 collaborateurs).

Dans ce contexte de vieillissement et d'allongement des carrières, la Société CASTORAMA France fait face à des enjeux stratégiques :

- L'accompagnement de l'allongement de carrière pour maintenir les salariés âgés dans les équipes jusqu'à leur départ en retraite ;
- L'amélioration des conditions de travail pour préserver la santé des collaborateurs âgés, mais aussi de tout âge ;
- Le renforcement de l'association des seniors à la transmission du savoir en professionnalisant les pratiques pour former les jeunes et les fidéliser.

Face à ces enjeux et conformément à l'accord de méthode conclu le 7 juillet 2021 relatif à la négociation sur la Qualité de Vie au Travail, la Société CASTORAMA France a engagé une négociation portant sur les Seniors.

Pour rappel, la thématique de l'emploi des seniors est un sujet que l'entreprise prend en considération depuis de nombreuses années et qui fait l'objet de mesures spécifiques dans l'entreprise (accord conciliation, GEPP...). Cette thématique a par ailleurs déjà fait l'objet de négociations spécifiques (notamment accord seniors, plan d'actions contrat de génération ...)

Les échanges ont concerné plus particulièrement les thématiques suivantes :

- Le recrutement
- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- L'amélioration des conditions de travail – le maintien dans l'emploi
- L'ancienneté et la fidélisation
- L'aménagement des fins de carrière
- La transmission des savoirs et des compétences

La notion de Seniors n'est pas définie légalement. C'est pourquoi il a été décidé de ne pas définir de critère « âge » unique s'appliquant à l'ensemble des mesures du présent accord.

Dans ce cadre, l'âge des salariés éligibles à une mesure de l'accord est propre à ladite mesure et sera toujours spécifiquement précisé (45 ans/55 ans/57 ans), afin de répondre aux besoins spécifiques de chaque public.

Ces mesures ont été arrêtées au regard des dispositions légales et réglementaires existantes au 20 juin 2024 et sont susceptibles d'être actualisées en fonction d'éventuelles évolutions législatives et réglementaires (exemple : emploi des seniors, régime des retraites...)

A l'issue de plusieurs journées de négociation, les parties ont convenu d'arrêter les dispositions suivantes :

## **SOMMAIRE**

---

### **Principe de non-discrimination en raison de l'âge**

#### **Domaine 1 : Recrutement**

#### **Domaine 2 : Maintien dans l'emploi**

- 2.1 Mesures relatives aux conditions de travail
- 2.2 Mesures relatives à l'organisation du travail

#### **Domaine 3 : Gestion des fins de carrière**

- 3.1 Focus spécifique sur les seniors à l'occasion des entretiens annuels
- 3.2 Accompagnement à la préparation de la retraite

#### **Domaine 4 : Transmission des savoirs et des compétences**

#### **Dispositions finales**

- 5.1 Champ d'application
- 5.2 Durée d'application et entrée en vigueur de l'accord
- 5.3 Suivi de l'accord
- 5.4 Dépôt et publicité

S.G

VH  


E.N.

## Principe de non-discrimination lié à l'âge

Dans le cadre du présent accord, les parties souhaitent réaffirmer leur attachement au principe de non-discrimination en fonction de l'âge.

Il est ainsi rappelé **qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat** en raison, notamment de son âge.

En tant qu'entreprise responsable, CASTORAMA déploie plus largement une politique d'inclusion et de diversité depuis de nombreuses années qui s'inscrit dans un principe général de non-discrimination.

## Domaine 1 : Recrutement

CASTORAMA France est désireuse de pouvoir accueillir au mieux les salariés ayant acquis de l'expérience dans d'autres entreprises.

Dans ce cadre, elle rappelle les principes d'inclusion et d'ouverture des postes à tous les profils quel que soit l'âge

Afin d'atteindre cet objectif, CASTORAMA s'engage à mettre en place les mesures suivantes :

- **Partenariat avec des partenaires emplois spécialisés**

Afin de favoriser le recrutement de salariés seniors, des partenariats seront établis avec des partenaires emplois spécialisés.

- **Suppression de toute mention « junior » ou « senior » dans les offres d'emploi (sauf si intitulé métier anglo-saxon)**

Afin de permettre à chacun de postuler aux postes proposés par l'entreprise et éviter toute discrimination liée à l'âge des candidats, la mention « junior » ou « senior » sera supprimée dans les offres d'emplois CASTORAMA France (sauf si intitulé métier anglo-saxon).

La perception des candidats ne sera ainsi pas limitée à une restriction d'âge pour postuler et accéder à ces postes.

- **Développement des pratiques de recrutement sans CV**

Le recrutement sans CV permet de cerner les aptitudes et qualités personnelles des salariés ainsi que les compétences techniques développées lors d'expériences professionnelles ou personnelles. Il permet également d'éviter certains biais dans le cadre du recrutement.

CASTORAMA France a d'ores et déjà lancé des campagnes de recrutement sans CV et s'engage à développer ce mode de recrutement afin notamment de favoriser l'embauche de seniors.

- **Accompagnement de la découverte des métiers CASTORAMA France pour les publics de plus de 45 ans, notamment en reconversion professionnelle, dans le cadre de dispositifs de formation en alternance ou en stage**

- **Développement du cumul emploi-retraite**

Le cumul emploi-retraite est un dispositif qui permet au retraité de reprendre une activité professionnelle et d'en cumuler les revenus avec le montant de ses pensions de retraite de base. Le cumul peut être total ou partiel selon les conditions dans lesquelles le départ à la retraite est intervenu.

CASTORAMA France s'engage à développer le dispositif du cumul emploi-retraite, en recontactant au besoin d'anciens collaborateurs CASTORAMA France en retraite.

## **Domaine 2 : Maintien dans l'emploi**

La fin de carrière est parfois vécue de façon difficile par une partie des seniors. Quels qu'en soient les motifs, les parties entendent, par le présent accord, mettre en place des dispositions spécifiques pour leur permettre un maintien dans l'emploi facilité.

Si la richesse des parcours professionnels proposés et le déploiement de l'ensemble des dispositions prévues par le présent accord concourent au maintien de l'investissement des seniors dans leur travail, CASTORAMA France veillera également à prendre en compte, pour définir les mesures adaptées, les situations personnelles de certains seniors et à prévenir les situations de « pénibilité » liées aux conditions de travail ou à l'emploi.

Afin de prendre en compte les conditions de travail et les contraintes inhérentes à l'activité professionnelle et favoriser la fidélisation des collègues, il est rappelé que l'accord d'entreprise portant sur des mesures favorisant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du 6 juillet 2022 a prévu que tout collaborateur comptant 20 ans ou plus d'ancienneté au sein de CASTORAMA bénéficie d'un jour de congé d'ancienneté supplémentaire.

Au-delà, les parties ont convenu que différents dispositifs pouvaient être mis en œuvre pour répondre aux besoins et attentes exprimés par les salariés seniors.

S.G.

M. ed

E.N.

## 2.1 Mesures relatives aux conditions de travail

- Information relative à la **visite médicale de mi-carrière** réalisée l'année civile des 45 ans (ou dans les 2 ans précédents l'anniversaire à l'occasion d'une autre visite obligatoire)

Les salariés recevront un courrier leur rappelant le dispositif de l'examen médical de mi-carrière.

Pour rappel, l'examen médical de mi-carrière est organisé l'année civile des 45 ans du salarié. Cette visite a pour objectif de renforcer la prévention de la santé au travail en prenant en compte l'âge et l'état de santé du salarié.

Une communication interne sera également réalisée auprès du réseau RH pour renforcer la pédagogie à ce sujet.

- Sensibilisation sur la possibilité de réaliser un **bilan santé sécurité sociale**

Sensibilisation quant à la possibilité pour les seniors en CDI entre 57 et 60 ans de réaliser le bilan santé proposé par la Sécurité Sociale. Les collaborateurs souhaitant s'inscrire dans cette démarche bénéficieront d'une autorisation d'absence d'une journée maximum (unique et non rémunérée) lorsque ce bilan santé aura lieu sur le temps de travail.

Les modalités de cette absence seront organisées en fonction des besoins de l'entreprise et en concertation avec le manager du salarié concerné.

## 2.2 Mesures relatives à l'organisation du travail

La recherche de l'amélioration des conditions de travail et de la compatibilité entre le poste de travail et les capacités de chaque salarié contribue pleinement à favoriser l'emploi des seniors. Comme l'ensemble des collaborateurs, les seniors peuvent d'ores et déjà solliciter certaines adaptations et aménagements de leurs conditions de travail en fonction de leur état de santé, notamment au besoin en lien avec les interlocuteurs des services de santé au travail.

De plus, pour les publics plus âgés, CASTORAMA propose des aménagements spécifiques différenciés selon l'âge, notamment :

### A partir de 55 ans

- Acceptation systématique de toute demande de **sortie de modulation** (cf accord conciliation vie privée/vie professionnelle du 6 juillet 2022)
- Pas de **mobilité géographique pour les agents de maîtrise** (sauf souhait contraire du collègue)

### A partir de 57 ans

- Etude systématique de toute demande de passage à temps partiel par le manager, tout refus devant faire l'objet d'une réponse motivée
- Acceptation systématique de toute demande de bénéficier de **2 jours de repos consécutifs 1 fois par mois**, selon des modalités convenues avec le/la manager
- Organisation des horaires par le manager en tenant compte du souhait éventuel du collègue de bénéficiaire au choix :  
**1/ de séquences uniques** facilitées incluant 10 minutes de pause supplémentaire  
**OU**  
**2/ d'un nombre limité d'ouvertures/fermetures.**
- Accès facilité à un autre secteur ou un autre rayon si souhait exprimé via l'EA ou l'EP

### A partir de 60 ans

- Acceptation systématique de toute demande de passage à temps partiel
- Acceptation systématique de toute demande de bénéficier de 2 jours de repos consécutifs 2 fois par mois, selon des modalités convenues avec le/la manager

## **2.3 Mesures relatives à la formation**

### A partir de 55 ans

- Les collaborateurs bénéficieront d'une pédagogie renforcée sur les dispositifs de formation légaux (VAE, CPF, transition pro...) pour accompagner la réflexion sur leur projet professionnel.
- L'accès à la formation sur la gestion des relations intergénérationnelles sera favorisé.

Par ailleurs, la formation « gestes et postures » sera actualisée pour y intégrer un focus spécifique sur les bonnes pratiques facilitant le travail au quotidien des seniors.

## **Domaine 3 : Gestion des fins de carrière**

L'intérêt commun de CASTORAMA France et de ses collaborateurs est de mettre à profit les compétences et l'expérience acquises au long de la carrière professionnelle.

La période des entretiens annuels est un temps fort d'échanges avec son manager pour faire le point sur ses attentes et mettre en place un plan d'accompagnement individualisé.

Il s'agit donc d'un moment privilégié **pour les collaborateurs de 55 ans et plus** de bénéficier d'un focus spécifique sur les dispositifs seniors existants permettant d'anticiper le déroulement de leur fin de carrière, et d'accompagner celle-ci en fonction de leurs aspirations et des perspectives offertes par l'entreprise.

S.G  
VH  
E.N.

A noter que ces informations peuvent naturellement être partagées à tout moment opportun de l'année, l'important étant de faire connaître les dispositifs en place auprès des collaborateurs.

- Proposition systématique de la formation « je prépare mon projet retraite »

Depuis plusieurs années, une formation de préparation à la retraite intitulée « *je prépare mon projet retraite* » est proposée aux salariés de l'entreprise.

Fort du constat que les besoins en termes de formation sur ce sujet sont extrêmement importants et le sont d'autant plus à l'approche de la retraite, cette formation sera proposée de manière systématique dans le parcours de formation aux salariés dès 57 ans.

- Information sur la possibilité d'assister à une réunion d'information avec les services de la CARSAT

CASTORAMA organisera des réunions d'information avec les services de la CARSAT pour rappeler notamment les principes clés des modalités de départ en retraite, celles-ci pouvant être suivies de rendez-vous individuels selon les besoins.

Les collaborateurs de plus de 57 ans seront conviés à ces réunions organisées sur leur temps de travail.

S'ils le souhaitent et hors temps de travail, ils pourront également bénéficier d'un échange personnalisé avec leur interlocuteur CARSAT afin de pouvoir poser leurs questions sur leur situation personnelle.

- Mise à disposition de la synthèse reprenant les mesures de l'accord « Seniors »

Il sera rappelé l'existence de la synthèse de l'accord Seniors, qui sera diffusée lors du lancement et mise à disposition sur l'Intranet pour informer l'ensemble des collaborateurs sur cet accord, de même que le document informatif reprenant les informations clés sur la retraite en France.

#### **IV – Transmission des savoirs et des compétences**

CASTORAMA et les partenaires sociaux s'accordent à dire que la connaissance de l'entreprise, l'expertise et les talents des salariés seniors sont de véritables atouts.

La volonté est donc de rendre possible le partage de ces savoirs en interne et en externe au travers du déploiement des mesures suivantes :

- ⇒ Partage des savoirs et compétences en interne

Les collègues seniors peuvent être volontaires pour exercer la mission de maître d'apprentissage, de tuteur ou de parrain en direction des nouveaux recrutés, des jeunes en alternance, des stagiaires ou des travailleurs temporaires.

- Une formation sur la transmission des savoirs / la pédagogie en situation de travail sera créée. L'accès à cette formation sera favorisé pour les salariés de 57 ans et plus validés pour transférer leurs savoirs afin de renforcer si besoin leurs compétences pédagogiques
- Une attention particulière sera accordée aux salariés de 57 ans et plus volontaires et validés pour transmettre leurs savoirs et compétences spécifiques, ou assurer une mission de tutorat ou de formation.

Le volontariat pourra notamment s'exprimer en cochant la case « *souhait de transfert* » figurant dans la trame actuelle relative à l'entretien professionnel.

La mise en œuvre effective de ce volontariat sera réalisée après validation des aptitudes du salarié concerné à assurer une mission de transmission de savoir, le cas échéant après une formation à la pédagogie si nécessaire.

Cette mission de transmission des savoirs et des compétences sera intégrée dans les objectifs définis pour le collègue, et sera organisée et suivie régulièrement par le manager (aménagement des autres tâches, suivi du transfert avec résultats...) lors d'un entretien managérial. Une synthèse de ce suivi pourra ainsi être formalisée par écrit dans l'EA/EP suivant.

- En outre, conformément aux dispositions de l'accord GEPP du 7 octobre 2022, l'entreprise met en place un dispositif de transfert des compétences pour que les collègues seniors volontaires puissent faire bénéficier l'entreprise de l'expertise, des compétences, des savoir-faire et de l'expérience professionnelle qu'ils ont acquis tout au long de leur carrière.

Ce dispositif repose :

- Sur l'identification préalable par la filière RH d'un transfert nécessaire de compétences,
- Et sur la constitution d'un binôme entre un collègue senior et un collègue junior nouvellement recruté sur le poste.

⇒ Partage des savoirs et compétences en externe via le développement du mécénat de compétences

La demande de tout collaborateur senior à temps complet et ayant au moins 10 années d'ancienneté dans l'entreprise d'accéder au mécénat de compétences dans les 12 mois précédant sa date de départ en retraite prévue et validée sera étudiée. Cette demande devra être adressée par écrit à son manager au moins 6 mois avant le début de sa mission.

Ce mécénat de compétences devra être réalisé avec une association, validée par l'entreprise et en lien avec les sujets du mal-logement, dans une limite de 2 jours par mois. Exceptionnellement, en lien avec une activité annuelle spécifique de l'association, il sera possible d'exercer ce mécénat de compétences jusqu'à 4 jours sur un mois donné sur les 12 mois de ce mécénat. Il ne s'agit pas de jours supplémentaires, ces deux jours s'imputeront sur les 24 jours annuels possibles.

S.G  
VM  
EN

Dans le souci de garantir l'activité de l'entreprise et son organisation, seuls deux collaborateurs par établissement ou par Direction (concernant le siège) pourront bénéficier du dispositif de mécénat simultanément.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif seront définies lors de la première année de l'accord, pour une mise en œuvre effective de la mesure au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## V- Dispositions générales

### 5.1 Champ d'application

Le présent accord est applicable dans l'ensemble des établissements CASTORAMA France.

### 5.2 Communication des mesures de l'accord

Lors du lancement de l'accord, une affiche et une synthèse de l'accord Seniors seront diffusées et mises à disposition sur l'Intranet pour informer l'ensemble des collaborateurs sur cet accord.

### 5.3 Durée d'application et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du dépôt légal. Il cessera automatiquement de prendre effet à l'arrivée de son terme, et ne pourra en aucun cas être transformé en accord à durée indéterminée.

Les mesures de cet accord sont mises en œuvre à compter de la première année de l'accord, sauf disposition expresse prévoyant une date différente de mise en œuvre.

Le présent accord pourra être révisé selon les règles légales en vigueur, à l'initiative de la société ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires. La partie sollicitant la demande de révision doit communiquer aux autres les motifs de la demande et les points sur lesquels la révision de l'accord est envisagée. La société prendra l'initiative de convoquer les organisations syndicales représentatives en vue de la négociation d'un avenant de révision dans un délai maximum de deux mois suivant la réception de la demande de révision. La négociation pourra valablement donner lieu à la conclusion d'un avenant de révision, à la condition d'être conclu par la société et tout ou partie des organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Ces mesures ont été arrêtées au regard des dispositions légales et réglementaires existantes au 20 juin 2024 et sont susceptibles d'être actualisées en fonction d'éventuelles évolutions législatives et réglementaires (exemple : emploi des seniors, régime des retraites...)

### 5.4 Suivi de l'accord

Une commission nationale de suivi de l'accord est mise en place.

Elle est composée de représentants de la direction et de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire de l'accord. Elle se réunit une fois par an. Ces dispositions valent uniquement pour le suivi du présent accord.

Elle a pour objet de suivre la mise en œuvre des actions prévues par cet accord et les indicateurs annuels établis au 31 décembre de chaque année d'application de l'accord, tels que précisés en annexe.

Le temps passé en réunion de commission de suivi est assimilé à du temps de travail effectif. L'entreprise prend à sa charge les frais de fonctionnement de cette commission de suivi, dans le respect des barèmes et règles en vigueur.

#### 5.5 Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une publicité conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail via le site internet [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)

Un exemplaire original du présent accord sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes dont dépend le siège social de l'entreprise.

En outre, un exemplaire original de l'accord sera remis à chaque partie signataire.

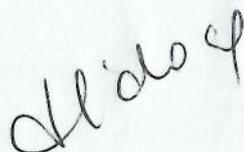
Enfin, cet accord sera mis à disposition des salariés sur le site Intranet de l'entreprise, et il en sera également fait état dans l'avis mentionnant la liste des accords applicables dans l'entreprise, affiché aux emplacements réservés à la communication de la direction.

Fait à Templemars,

Le 08/10/2024

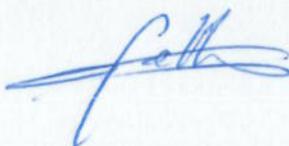
en 6 exemplaires originaux

Pour la société CASTORAMA FRANCE SAS  
Vanessa HIDOCQ  
Directrice Juridique Sociale



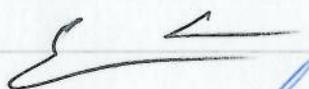
Pour les organisations syndicales représentatives :

Sébastien GALLO  
Pour la Fédération CFDT des Services



Jean-Paul GATHIER  
Pour la FEC-CGT-FO

Nicolas EUZENOT  
Pour la CGT



Christophe CHASSON  
Pour la FNECS-CFE-CGC



Accord d'entreprise portant sur les Seniors au sein de Castorama France

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

