Accord collectif du 08 juillet 2025 sur l'emploi des salariés séniors dans l'industrie pharmaceutique

Entre d'une part,

- Les Entreprises du Médicament (Leem)
  58, boulevard Gouvion-Saint-Cyr – PARIS 17ème

Et d'autre part :

- La Fédération CFE/CGC Chimie
  33, rue de la république - PARIS 11ème

- La Fédération Chimie Mines Textiles Energie CFTC.
  171, avenue Jean Jaurès – PARIS 19ème

- La Fédération Nationale de la Pharmacie - F.O.
  7, passage Tenaille - PARIS 14ème

- L'Union Fédérale de l'Industrie et de la Construction - U.F.I.C. – U.N.S.A.
  21, rue Jules Ferry – 93177 BAGNOLET

Il est convenu ce qui suit :

Table des matières

Préambule 3
Partie 1 : Les séniors dans l'Industrie pharmaceutique 5
Article 1 : Le diagnostic préalable de la branche 5
Article 2 : Les indicateurs suivis par la branche 5
Partie 2 : Les séniors en entreprise 7
Article 3 : L'inclusion des « séniors » : une opportunité pour les entreprises 7
Article 4 : Le diagnostic préalable à la négociation en entreprise 7
Article 5 : Le recrutement des séniors 8
Article 5.1 : l'industrie pharmaceutique, un acteur du recrutement des séniors 8
Article 5.2 : Le contrat de valorisation de l'expérience, un outil au service de la dynamique de recrutement de la branche 9
Article 6 : Maintien des compétences et de l'employabilité des séniors 9
Article 6.1 : Accès à la formation et mobilisation du CPF 9
Article 6.1.1 : L'accès à la formation pour les salariés séniors 9
Article 6.1.2 : Le CPF, outil de développement des compétences au service des salariés séniors 10
Article 6.2 : L'entretien professionnel de mi-carrière 11
Article 6.3 : L'aménagement des conditions de travail des salariés séniors et la prévention des risques professionnels 12
Article 6.3.1 : Le suivi spécifique des salariés les plus exposés aux risques professionnels 13
Article 6.3.2 : Le suivi général des salariés séniors 13
Article 7 : La transmission des compétences clefs dans l'entreprise 14
Article 8 : La transmission des compétences en dehors de l'entreprise 15
Partie 3 : l'accompagnement des salariés vers la retraite 17
Article 9 : l'anticipation de la fin de carrière 17
Article 9.1 : L'accompagnement des salariés vers la retraite par l'entreprise 17
Article 9.2 : L'organisation d'entretiens de fin de carrière 18
Article 9.2.1 : L'entretien de fin de carrière et les entretiens professionnels 18
Article 9.2.2 : L'entretien de préparation à la mise en œuvre des dispositifs de fin de carrière 19
Article 10 : L'accès au temps partiel, outil de transition vers la retraite 20
Article 10.1 : Le temps partiel de fin de carrière 20
Article 10.2 : La retraite progressive 20
Article 10.3 : La compensation de la perte de rémunération induite par le temps partiel de fin de carrière ou la retraite progressive 21
Article 11 : l'utilisation de l'indemnité de départ en retraite pour financer un départ anticipé 22
Article 12 : Modalités financières liées à l'utilisation de l'indemnité de départ en retraite 22
Article 12.1 : Calcul de l'indemnité de départ en retraite 22
Article 12.2 : L'aide conventionnelle au départ 23
Article 13 : le cumul emploi-retraite 24
Partie 4 : Dispositions diverses 25
Article 14 - Entrée en vigueur - Durée 25
Article 15 - Entreprises de moins de 50 salariés 25
Article 16 - Dépôt 25
Article 17 – Extension 25
Annexe 1 : Diagnostic préalable de branche 27

Préambule

La place des salariés séniors dans les entreprises soulève une question essentielle tant par ses enjeux sociaux et sociétaux qu'économiques.

Les dernières réformes des retraites ont entrainé un allongement des carrières. Le vieillissement de la population active rend indispensable une approche proactive et préventive de l'emploi des salariés séniors. Dans ce cadre, la gestion des carrières en entreprise, notamment pour les salariés séniors, constitue de plus en plus un axe central devant être intégré au sein des politiques de GEPP des entreprises.

L'initiative nationale relative au « pacte de la vie au travail » ainsi que l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés expérimentés, réaffirment la priorité donnée à l'accès et au maintien en emploi des salariés dits « séniors ».

Soucieux de ces enjeux, les partenaires sociaux de la branche des entreprises du médicament se sont saisis du sujet et ont engagé des discussions, après un diagnostic partagé, en vue d'inciter les entreprises à initier ou renforcer une politique dynamique en faveur des salariés séniors, tout en leur assurant la prévisibilité nécessaire à la mise en œuvre d'une politique efficiente.

Aussi, le présent accord repose sur la conviction partagée que les questions de l'emploi et du maintien en emploi des salariés séniors, tout comme leur accompagnement en fin de carrière, ne peuvent être pensées isolément. En cela, le présent accord vise à :

- Favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi et l'adaptation des conditions de travail des salariés en deuxième partie de carrière ;
- S'assurer de la bonne employabilité et du bon accès à la formation pour les salariés séniors, en lien avec les évolutions technologiques, numériques et environnementales du secteur ;
- Encourager la transmission des compétences au sein des entreprises comme à l'extérieur.
- Encourager la mixité intergénérationnelle dans les collectifs de travail ;
- Valoriser les compétences ;
- Préserver la santé des salariés séniors et prévenir les risques professionnels ;
- Organiser les conditions de transition vers la retraite dans un cadre concerté et sécurisé, à travers une meilleure anticipation et un accompagnement structuré permettant aux salariés d'alléger leur fin de carrière tout en diminuant l'impact financier sur leurs revenus.

Toutefois, les partenaires sociaux rappellent qu'une politique en faveur des séniors ne peut être efficace que si elle s'inscrit dans une politique globale de gestion des emplois, à destination de l'ensemble des salariés peu importe leur âge. Les partenaires sociaux de la branche, dans cette démarche proactive et d'anticipation invitent donc les entreprises à réfléchir à des politiques de gestion des carrières dans un soucis d'employabilité sur le long terme.

Sur la notion de salarié « sénior », cette dernière recouvre une réalité plurielle. En effet, selon les dispositifs, les seuils d'âge varient : 45 ans pour certains bilans professionnels, 50 ans pour l'entretien de mi-carrière, 55 ans pour des dispositifs d'adaptation ou d'anticipation, 60 ans pour les dispositifs de transition vers la retraite.
Par ailleurs, les entreprises étant confrontées à des enjeux relatifs aux salariés séniors qui, même s'ils peuvent être communs à toutes les entreprises, sont aussi hétérogènes car ils dépendent de l'activité économique de l'entreprise et de sa pyramide des âges. Cette diversité ne permet donc pas de donner une définition uniforme du salarié sénior au niveau de la branche. Aussi, les partenaires sociaux ont souhaité que les entreprises définissent la notion de salariés séniors.

Les entreprises doivent se saisir de cet accord pour impulser ou poursuivre leur propre politique en faveur des séniors. Il appartiendra aux entreprises de veiller, en leur sein, à définir et offrir un cadre sécurisant pour les salariés séniors, tout en ayant une approche plus globale de la gestion des carrières.

Fort de ces engagements, les parties signataires ont convenu des dispositions suivantes :

Partie 1 : Les séniors dans l'Industrie pharmaceutique

Article 1 : Le diagnostic préalable de la branche

Le diagnostic préalable de la branche est reproduit en annexe 1 du présent accord.

Article 2 : Les indicateurs suivis par la branche

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent être en mesure de suivre l'évolution de l'emploi des salariés séniors. Aussi, dans le cadre du rapport annuel de branche, il est convenu de mettre en place les indicateurs de suivi ci-après :

- Répartition hommes/femmes des salariés séniors, selon les tranches d'âge suivantes :
    - 50-54 ans ;
    - 55-59 ans ;
    - 60 ans et plus.

- Ancienneté des salariés séniors, selon les tranches d'âge suivantes :
    - 50-54 ans ;
    - 55-59 ans ;
    - 60 ans et plus.

- Répartition des salariés séniors selon le type de contrat (CDI, CDD, Contrat de valorisation de l'expérience le cas échéant), selon les tranches d'âge suivantes :
    - 50-54 ans ;
    - 55-59 ans ;
    - 60 ans et plus.

- Répartition des salariés séniors selon le niveau de classification, selon les tranches d'âge suivantes :
    - 50-54 ans ;
    - 55-59 ans ;
    - 60 ans et plus.

- Répartition des salariés séniors occupés à temps partiel ou à temps complet, selon les tranches d'âge suivantes :
    - 50-54 ans ;
    - 55-59 ans ;
    - 60 ans et plus.

- Répartition des salariés séniors selon les familles et sous-famille métiers définis par la branche, selon les tranches d'âge suivantes :
    - 50-54 ans ;
    - 55-59 ans ;
    - 60 ans et plus.

- Recrutements des salariés séniors, par famille de métier et par typologie de contrat, selon les tranches d'âge suivantes :
    - 50-54 ans ;
    - 55-59 ans ;
    - 60 ans et plus.

- Fins de contrat des salariés séniors, selon le motif de fin de contrat et selon les tranches d'âge suivantes :
    - 50-54 ans ;
    - 55-59 ans ;
    - 60 ans et plus.

Partie 2 : Les séniors en entreprise

Article 3 : L'inclusion des « séniors » : une opportunité pour les entreprises

La place des salariés séniors dans les entreprises est essentielle, ils représentent un levier et un pilier au service de la performance des entreprises : 34% des salariés du secteur de l'industrie pharmaceutique sont âgés de 50 ans ou plus.

Les séniors sont un atout pour les entreprises. Il est nécessaire de déconstruire les préjugés et stéréotypes qui peuvent encore être présents au sein des entreprises du médicament afin de capitaliser sur leurs expériences et leurs expertises et ainsi favoriser l'intégration intergénérationnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de mettre en place des actions de communication (temps d'échanges, événements, etc.) auprès de l'ensemble des salariés pour démontrer les atouts que représentent les séniors. A cet effet, les entreprises pourront notamment s'appuyer sur le guide sénior mis à dispositions des entreprises adhérentes par le Leem mais aussi des outils existants comme dans le cadre du programme « Engager son entreprise pour l'emploi des 50+ » (https://travail-emploi.gouv.fr/engager-son-entreprise-pour-lemploi-des-50).

Les partenaires sociaux insistent également sur la nécessité de développer des actions de sensibilisation plus spécifiquement à destination des ressources humaines et des managers qui sont très souvent les premiers à être confrontés à ces enjeux. Ces formations ou actions de sensibilisation pourront notamment porter sur l'inclusion, la lutte contre les discriminations ou les stéréotypes notamment en matière de recrutement et d'intégration. Il est précisé que les actions de sensibilisation qui seraient mises en œuvre devront être renouvelées de manière régulière.

Article 4 : Le diagnostic préalable à la négociation en entreprise

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises ne peuvent engager des négociations de manière effective sans mettre en place, dans les entreprises de plus de 300 salariés, une phase de diagnostic préalable.

L'objectif de cette démarche est pluriel :

- identifier les dispositifs mobilisables ;
- définir une politique pour les salariés séniors qui comprend des leviers d'actions associés et différenciant au regard de la situation du salarié ;
- définir un agenda de négociation sociale.

Afin de réaliser ce diagnostic, les entreprises pourront notamment s'appuyer sur la BDESE et le DUERP. Ce diagnostic alimentera les thèmes de négociation listés ci-après.

Les partenaires sociaux rappellent néanmoins que les thèmes de négociation rendus obligatoires sont les suivants :

- Le recrutement des salariés expérimentés,
- Leur maintien dans l'emploi ;
- L'aménagement des fins de carrière (notamment les modalités de recours à la retraite progressive et/ou au temps partiel) ;

- La santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- L'organisation et les conditions de travail ;
- La transmission de leurs savoirs et leurs compétences des salariés expérimentés (missions de mentorat, de tutorat, mécénat de compétences, etc.).

Par ailleurs, en sus des thèmes obligatoires, les partenaires sociaux rappellent que les négociations peuvent également porter sur :

- Le développement des compétences et l'accès à la formation ;
- Les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;
- Les modalités de management du personnel ;
- Les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement des salariés séniors ;

Aussi, au-delà des thématiques obligatoires, les partenaires sociaux de la branche soulignent l'intérêt que revêtent les thèmes facultatifs dans le cadre du diagnostic préalable et d'une politique globale et effective vis-à-vis des salariés séniors.

En outre, les partenaires sociaux soulignent la nécessité, dans le cadre des indicateurs liés la formation suivis par l'entreprise, de réaliser un diagnostic et un suivi spécifique au regard de l'âge des salariés en entreprise afin d'apprécier les éventuels écarts liés à l'âge et d'y apporter des actions correctrices.

En l'absence d'accord, les entreprises demeurent incitées à mettre en place une politique séniors par le biais notamment d'un plan d'action au regard des éléments constatés dans le diagnostic préalable.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche encouragent fortement les entreprises de moins de 300 salariés à mettre également en œuvre cette mesure, première étape nécessaire à la construction d'une politique effective relative aux salariés séniors.

Article 5 : Le recrutement des séniors

Article 5.1 : l'industrie pharmaceutique, un acteur du recrutement des séniors

Le recrutement des seniors en entreprise est un enjeu majeur pour répondre aux défis démographiques mais aussi pour lutter contre les discriminations liées à l'âge. Les séniors représentent également un potentiel de compétences clefs pour notre secteur.

En effet, les entreprises du secteur ont réalisé 1 970 recrutements de seniors de 50 ans et plus en 2023, soit 20% du total des embauches en CDI et CDD de l'année[1].

Afin de poursuivre la dynamique de recrutement au sein de la branche, et parce que les séniors sont des atouts pour les entreprises, ces dernières s'engagent à maintenir les actions mises en œuvre dans ce cadre, avec l'appui de la branche. Il est à cet égard rappelé que l'indicateur relatif au recrutement des salariés séniors fera l'objet d'un suivi annuel au niveau de la branche.

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur la nécessité de sensibiliser, notamment, les collaborateurs en charge du recrutement et les managers (non-discrimination, adaptation des offres d'emplois etc.) afin de lutter contre les stéréotypes.

[1] Rapport situation emploi 2023 Leem

Enfin, les partenaires sociaux de la branche soulignent que dans le cadre des recrutements, et plus particulièrement le recrutement de salariés séniors, il est essentiel que les entreprises et les services en charge du processus de recrutement s'attachent également, outre le diplôme, à l'expérience acquise par les candidats : la place des compétences acquises par l'expérience et la capacité à répondre aux enjeux des organisations doit être prépondérante dans le processus.

Article 5.2 : Le contrat de valorisation de l'expérience, un outil au service de la dynamique de recrutement de la branche

Véritable outil d'insertion dans l'emploi des demandeurs d'emploi séniors, le contrat de valorisation de l'expérience est également un outil dont les entreprises du médicament doivent s'emparer dans le cadre de leur politique sénior.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité moduler l'âge à partir duquel les entreprises pourront recruter des demandeurs d'emploi dans le cadre du contrat de valorisation de l'expérience en le portant à 57 ans.

Il est précisé que le contrat de valorisation de l'expérience est soumis aux règles de droit commun. Aussi, le salarié qui serait recruté par le biais du contrat de valorisation de l'expérience bénéficie des mêmes droits et obligations que tout autre collaborateur au sein de l'entreprise. Les missions confiées dans le cadre du contrat de valorisation de l'expérience seront définies par l'entreprise au moment du processus de recrutement.

Dans le cadre de ce dispositif, l'employeur pourra bénéficier d'une exonération progressive de cotisations d'assurance chômage. Toutefois, en cas de rupture du contrat par l'entreprise avant que le salarié n'ait atteint l'âge légal de départ à la retraite et les conditions de liquidation de la retraite à taux plein, l'entreprise devra rembourser les cotisations dont elle a été exonérée.

En outre, les partenaires sociaux précisent que l'entreprise pourra décider de mettre à la retraite le collaborateur qui aura été recruté dans le cadre du présent dispositif s'il a atteint l'âge légal de départ à la retraite et qu'il remplit les conditions de liquidation de la retraite à taux plein. Dans ce cadre, l'entreprise sera exonérée de la contribution patronale spécifique de 30% sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite.

Enfin, conformément à l'article 2 du présent accord, un suivi du recours au contrat de valorisation sera réalisé au niveau de la branche sous réserve des données disponibles pour en assurer son effectivité.

Article 6 : Maintien des compétences et de l'employabilité des séniors

Article 6.1 : Accès à la formation et mobilisation du CPF

Article 6.1.1 : L'accès à la formation pour les salariés séniors

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L.6321-1 du Code du travail, l'employeur est tenu d'assurer, par le biais de la formation tout au long de la vie professionnelle, l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit à cet égard veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, vis-à-vis notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Dans ce cadre, l'accès à

la formation professionnelle, plus particulièrement des salariés séniors, est un véritable levier d'adaptation et de sécurisation des parcours professionnels.

Aussi, il est rappelé que les entreprises ont l'obligation d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés, tant en matière d'évolution professionnelle que d'accès à la formation. Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut être exclu d'un dispositif de formation du seul fait de son âge, en vertu du principe de non-discrimination prévu par le Code du travail.

Afin de prévenir toute inégalité de traitement, les employeurs devront ainsi mettre en place les actions de formation nécessaires à l'appropriation des nouvelles technologies[2] pour éviter toute obsolescence des compétences des salariés séniors lorsque leur introduction impacte les méthodes de travail. En effet, les partenaires sociaux de la branche insistent sur la nécessité d'apporter une vigilance particulière à cet égard.

En outre, une attention particulière devra être portée sur l'accès aux dispositifs de formation pour les salariés âgés de plus de 50 ans dans le cadre du suivi réalisé par la commission formation. Les informations transmises à la commission doivent permettre de s'assurer de l'égalité d'accès à la formation en la matière et le cas échéant d'apporter des mesures correctrices.

Lorsqu'une entreprise n'est pas dotée de commission formation, l'indicateur de l'accès à la formation pour les salariés de plus de 50 ans devra faire l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre de la présentation du plan de développement des compétences après du comité social et économique.

Les entreprises pourront également mettre en place un suivi des données de formation par type de formation (obligatoires ou non) et par tranche d'âge, afin de détecter d'éventuelles inégalités ou freins à la formation des salariés séniors. Ce suivi pourra également faire l'objet d'une dissociation selon le sexe dans le cadre des actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Enfin, il est rappelé la possibilité pour les salariés d'avoir recours au service d'un conseiller en évolution professionnelle en se rendant sur la plateforme https://mon-cep.org/.

Article 6.1.2 : Le CPF, outil de développement des compétences au service des salariés séniors

Conscients de l'intérêt que représente le compte personnel de formation (ci-après « CPF ») dans le cadre du maintien en emploi et du développement des compétences des salariés, les partenaires sociaux de la branche insistent sur l'intérêt pour les entreprises de mettre en œuvre des actions de sensibilisation à destination des salariés séniors sur l'utilisation de leur CPF afin de leur permettre de développer leurs compétences ou de les accompagner dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Dans ce cadre, et afin d'encourager les salariés à utiliser leur CPF, les entreprises pourront mettre en place des accompagnements individualisés par les services des ressources humaines aux salariés qui en font la demande, afin de les guider dans le choix et la mobilisation des formations disponibles sur la plateforme « Mon Compte Formation ».

[2] Telles que définies par le Code du travail étant entendu que cette notion peut inclure l'intelligence artificielle, si sa mise en œuvre a un impact sur les conditions de travail, ou tout procédé qui viendrait modifier l'organisation du travail (automatisation des process, exosquelette, robotisation des tâches…)

En complément, les entreprises peuvent également proposer des entretiens de formation personnalisés à partir de 55 ans, afin d'anticiper les ajustements de compétences à l'approche de la fin de carrière.

La mise en œuvre d'accompagnements individualisés peut notamment s'avérer pertinente lorsque le salarié souhaite s'inscrire dans le cadre d'un parcours de formation coconstruit tel que prévu à l'article 5.5.3 de l'accord collectif de branche du 25 mai 2023 sur la gestion des emplois et des compétences, l'évolution professionnelle des salariés tout au long de la vie professionnelle et l'information et l'orientation, ou tout autre accord postérieur s'y substituant.

En effet, celui-ci permet au salarié exerçant un métier considéré comme « sensible »[3], lorsque son projet de formation a été validé par l'entreprise, de bénéficier d'un abondement complémentaire par l'entreprise a minima égal à celui mobilisé par le salarié sur son compte personnel de formation, dans la limite de 3 000 €, afin de financer son projet de formation.

En outre, il est également rappelé qu'en application du même accord, les salariés exerçant un métier sensible ou équivalent, justifiant d'au moins deux années d'ancienneté, peuvent demander la réalisation d'un bilan de compétences, financé par l'employeur et réalisé sur le temps de travail, dans la limite d'un bilan tous les cinq ans (article 5.3).

Enfin, les entreprises pourront permettre au salarié utilisant son CPF pour financer une action de formation lui permettant de développer ses compétences en lien avec son activité, d'effectuer cette formation sur son temps de travail. Afin d'évaluer l'effectivité de l'utilisation du CPF dans ce cadre, les entreprises pourront présenter au CSE un indicateur de suivi du nombre de formations CPF suivies par les salariés.

Aussi, les entreprises pourront étudier la possibilité de financer le reste à charge du CPF supporté par le salarié.

Article 6.2 : L'entretien professionnel de mi-carrière

Compte tenu des évolutions légales concernant l'entretien professionnel de mi-carrière, les dispositions prévues à l'article 5.2.1 relatives à l'entretien de seconde partie de carrière de l'accord collectif de branche du 25 mai 2023 sur la gestion des emplois et des compétences, l'évolution professionnelle des salariés tout au long de la vie professionnelle et l'information et l'orientation, ou tout autre accord postérieur s'y substituant sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

Il est rappelé qu'en application de l'accord national interprofessionnel en faveur de l'emploi des salariés expérimentés du 14 novembre 2024, les salariés bénéficient, dans les deux mois qui suivent la visite médicale de mi-carrière[4], d'un entretien professionnel renforcé. Celui-ci doit permettre d'échanger, le cas échéant, sur l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail en fonction des recommandations de la médecine du travail, la prévention de situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

A cet égard le salarié bénéficiera, sur son temps de travail, du temps de préparation nécessaire à la tenue de cet entretien tel que défini par l'entreprise, permettant notamment d'avoir recours au

[3] Tel que défini au sein de l'entreprise
[4] Dont l'âge est défini par la loi.

service d'un conseiller en évolution professionnelle en se rendant sur la plateforme https://mon-cep.org/. L'entretien devra faire l'objet d'un bilan remis au salarié.

Cet entretien devra également permettre d'échanger, sur la possibilité offerte au salarié dans ce cadre de bénéficier d'un parcours de formation coconstruit et/ou d'un bilan de compétences dans les conditions prévues au sein de l'accord de branche du 25 mai 2023 sur la gestion des emplois et des compétences, et rappelés à l'article 6.1.2 du présent accord.

Outre le recueil des éventuels souhaits du salarié dans les domaines concernés, les entreprises devront également communiquer au salarié sur l'ensemble des dispositifs de GEPP mobilisables au sein de l'entreprise. Cette communication doit permettre au salarié d'avoir une vision exhaustive des dispositifs applicables au sein de l'entreprise afin qu'il puisse apprécier l'intérêt de s'inscrire dans l'un d'entre eux le cas échéant.

Au-delà de cet entretien professionnel renforcé, les entreprises doivent anticiper et suivre la question des souhaits de carrière des salariés séniors en devenir, en s'appuyant notamment sur les entretiens professionnels ainsi que les entretiens bilans effectués tout au long de la carrière du salarié. Ces entretiens sont aussi l'occasion pour les entreprises de réaliser un suivi des formations demandées et réalisées par les salariés, pour prévenir, éviter et remédier à tout déficit de formation.

Enfin, au-delà de la visite médicale de mi-carrière obligatoire déclenchant l'organisation de cet entretien, les entreprises sont également incitées à mettre en place des mesures favorisant un bilan de santé complet pour le salarié, notamment en raison de risques de santé accrus avec l'âge, en assimilant cette absence à du temps de travail effectif. Ainsi, les entreprises pourront s'inscrire dans le cadre des dispositifs mis en place par la CPAM notamment via l'examen de prévention en santé. A cet effet, il est rappelé que l'article 7 de l'accord de branche relatif à la GEPP précise qu'« *afin de faciliter l'accès à la prévention en santé pour les salariés âgés de 50 et plus, les partenaires sociaux conviennent que, pour ces salariés, l'examen de prévention pourra être effectué* ***sur le temps de travail****. Pour ce faire, une demi-journée d'absence rémunérée sera accordée sur justificatifs, tous les 5 ans, aux salariés à partir de 50 ans souhaitant bénéficier de ce dispositif. Est considéré comme justificatif la convocation de la CPAM adressée au salarié précisant la date, le lieu et l'heure de l'examen.* »

Article 6.3 : L'aménagement des conditions de travail des salariés séniors et la prévention des risques professionnels

Il est rappelé que les entreprises ont une obligation de maintien en emploi et de l'employabilité de l'ensemble des salariés qui la composent, dont les salariés séniors. A cet égard, les mesures de prévention des risques professionnels développées ci-après demeurent pertinentes pour l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge.

Pour autant, une attention particulière devra être portée aux salariés séniors, en veillant à prévenir les risques liés au vieillissement au travail, dans le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

La prévention de l'usure professionnelle constitue un axe central du maintien en emploi des salariés, et plus particulièrement des salariés séniors, dont les conditions de travail doivent faire l'objet d'un suivi attentif et adapté.

Article 6.3.1 : Le suivi spécifique des salariés les plus exposés aux risques professionnels

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent, au travers de cet accord, apporter une attention particulière notamment aux salariés considérés comme travailleurs de nuit, travailleurs postés ainsi qu'à tout salarié en situation de handicap. Les partenaires sociaux de la branche précisent que les catégories de travailleurs précités ne présentent pas un caractère exhaustif et que chaque entreprise pourra, au regard des spécificités en son sein, prévoir un suivi spécifique pour d'autres catégories de salariés.
En tout état de cause, l'identification des salariés visés par le présent article doit demeurer liée aux facteurs de risques identifiés au sein du DUERP et à leur durée d'exposition.

A cet égard, lorsque ces salariés sont âgés de plus de 55 ans et/ou ont une ancienneté de plus 15 ans dans leur poste, ils devront faire l'objet d'un suivi spécifique. En effet, ces derniers peuvent être exposés de manière plus importante à des risques professionnels physiques avec l'avancée en âge.

Dans le cadre de ce suivi spécifique, les entreprises devront en premier lieu identifier et cartographier en leur sein les populations concernées, ainsi qu'identifier les problématiques de risques professionnels physiques auxquels elles sont exposées.

En fonction des situations identifiées, les entreprises s'assureront de la mise en œuvre de mesures de prévention, et, le cas échéant, de mesures d'aménagement de poste rendues nécessaires afin de limiter l'exposition auxdits risques identifiés pour autant que ces mesures soient compatibles avec les impératifs d'activité de l'entreprise. A titre d'exemple, ces mesures d'aménagement peuvent notamment comprendre :

- La modulation du rythme de travail ;
- L'attribution de repos compensateurs ;
- L'allègement de certaines missions ;
- La réaffectation progressive vers des postes moins exposés ;
- L'accès à des processus de reconversion professionnelle vers des postes moins contraignants.

Lorsque le salarié en émet le souhait, que ses compétences et que l'organisation le permettent, les entreprises s'engagent à privilégier l'accès à des postes moins contraignants pour les populations visées au présent article. Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à communiquer aux salariés concernés, lorsqu'ils en font la demande, les postes moins contraignants disponibles ou susceptibles de l'être.

Enfin, lors de l'entretien professionnel prévu par l'article L6315-1 du Code du travail, les entreprises s'assureront de proposer aux salariés concernés, lorsque cela est compatible avec les impératifs d'activité et l'organisation de l'entreprise, les aménagements de poste auxquels ils peuvent prétendre.

Article 6.3.2 : Le suivi général des salariés séniors

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur la nécessité pour les entreprises d'instaurer des actions de prévention destinées à l'ensemble des salariés âgés de plus de 55 ans, quel que soit le poste occupé.

Aussi, outre les dispositions spécifiques prévues à l'article 6.3.1 du présent accord, les entreprises devront, pour l'ensemble des salariés, lorsqu'un médecin du travail en préconisera la réalisation ou lorsqu'il est constaté par l'entreprise que cela est nécessaire, leur proposer notamment des actions de formation ou de sensibilisation leur permettant de diminuer les risques ergonomiques. Il est précisé que ces actions devront avoir lieu sur le temps de travail. En outre, les partenaires sociaux précisent

que les entreprises auront également la faculté, en lieu et place de ces actions, de proposer aux salariés un audit ergonomique de leur poste de travail, à des fins d'adaptation. A titre d'exemple, les aménagements peuvent porter sur la hauteur du mobilier, l'éclairage, la mise à disposition d'outils numériques adaptés, ou encore l'intégration d'équipements d'assistance.
Les entreprises sont encouragées à inscrire ces actions dans un programme global d'ergonomie des postes, avec l'appui du CSE et des services de santé au travail.

Les entreprises mettront en place des dispositifs d'accès prioritaire des salariés concernés aux mesures de reclassement interne, notamment lorsqu'un maintien dans le poste actuel n'est plus souhaitable.

En outre, dans une optique de prévention de l'usure professionnelle, les entreprises pourront également s'appuyer sur le Fonds d'intervention pour la prévention de l'usure (FIPU) pour cofinancer des actions ciblées à destination des salariés séniors.

Ces actions peuvent comprendre :

- Des aménagements de poste ;
- L'acquisition de matériel adapté ;
- Des actions de formation spécifiques à la prévention de l'usure ;
- Un accompagnement psychologique ou médical renforcé.

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur la nécessité que ces mesures s'inscrivent dans une logique d'anticipation et non de réparation et qu'elles soient cohérentes avec la stratégie GEPP de l'entreprise.

Les entreprises s'engagent à initier des discussions avec leurs partenaires sociaux, portant notamment sur des dispositifs de gestion de fin de carrière permettant un allègement progressif de la charge de travail. Ces mesures peuvent inclure :

- Des « parcours fin de carrière » avec réduction progressive des responsabilités ;
- Des réaffectations volontaires vers des fonctions moins exposées, sans perte de qualification ni de rémunération ;
- Un accès prioritaire aux dispositifs de télétravail, d'horaires aménagés ou de dispositif de flexibilité organisationnelle pour les salariés séniors ;
- Des congés supplémentaires octroyés à partir d'un âge défini dans l'entreprise ;
- Des modalités de suivi.

Article 7 : La transmission des compétences clefs dans l'entreprise

La transmission des compétences en amont du départ d'un salarié constitue un enjeu stratégique pour les entreprises de la branche, particulièrement dans le cadre des départs à la retraite de salariés occupant des postes clefs et/ou ayant des compétences clefs. Il est précisé qu'il appartient à chaque entreprise de venir définir et répertorier les postes et les compétences clefs au regard de son organisation.

La transmission des compétences est un outil de reconnaissance des savoirs et savoir-faire critiques détenus par les salariés et participe nécessairement à la sécurisation de ces derniers mais aussi à la continuité de l'activité et à l'accompagnement de la transition intergénérationnelle.

Pour les salariés en dernière partie de carrière, les entreprises s'assureront de mettre en place toutes les mesures nécessaires permettant d'identifier les compétences clef détenues par ces salariés et qui sont nécessaires à la continuité de l'activité de l'entreprise.

Les mesures qui seraient mises en place par les entreprises pourront être menées en concertation avec les managers de proximité afin d'assurer une identification exhaustive des compétences clefs et d'établir le cas échéant le plan de succession adapté. En effet, la mise en place des plans de transmission des compétences par l'entreprise est un levier primordial pour répondre à la problématique d'éventuelle perte de compétences dans l'entreprise.

Les entreprises sont également encouragées à organiser des actions permettant la mise en œuvre efficiente de la transmission des compétences en entreprise, comme des actions de formation ou de sensibilisation. Ces actions auront pour objectif de permettre aux salariés concernés d'identifier les savoirs essentiels à leur domaine d'activité et d'acquérir des outils ou méthodes facilitant leur transmission à d'autres collaborateurs.

Lorsque de telles actions sont mises en œuvre, les entreprises pourront aménager, le cas échéant, les conditions de travail des salariés concernés et/ou développer des dispositifs permettant de reconnaître leurs compétences et leurs expériences, comme par exemple la VAE, l'évolution dans la classification, l'intitulé de postes, etc.

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur l'intérêt tout particulier que revêtent les dispositifs de tutorat ou de mentorat intergénérationnel. En effet, ils s'inscrivent dans une logique de reconnaissance de la transmission des savoirs : Pour le salarié en fin de carrière, ils sont un outil de valorisation de ses compétences et de son expérience au service de la performance collective. À l'inverse, pour les entreprises le mécanisme de tutorat inversé facilite l'acquisition de nouvelles compétences par les salariés séniors, notamment en matière de numérique, d'outils collaboratifs ou de nouveaux modes de travail.

Dans ce cadre, les entreprises peuvent également mettre en place des groupes de travail intergénérationnels favorisant le codéveloppement des compétences, autour de problématiques techniques, organisationnelles ou relationnelles communes. À titre d'exemple, des binômes intergénérationnels peuvent être constitués pour développer conjointement des outils ou procédures, dans une logique de croisement des expertises et de transmission réciproque.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent également insister sur l'intérêt tout particulier que revêt l'alternance dans le cadre d'une transmission intergénérationnelle des compétences et des savoirs et réitèrent la nécessité pour les entreprises d'y recourir.

Article 8 : La transmission des compétences en dehors de l'entreprise

Dans la continuité des actions internes de transmission, les entreprises de la branche sont encouragées à valoriser l'expertise des salariés séniors en fin de carrière à travers des dispositifs de transmission des compétences en dehors de l'entreprise. Ces initiatives, qui s'inscrivent dans une démarche de responsabilité sociétale des entreprises, permettent aux salariés concernés de valoriser leurs savoirs et compétences en dehors du cadre de l'entreprise.

Les entreprises pourront ainsi proposer aux salariés volontaires, en fin de carrière, de réaliser des missions de mécénat de compétences dans le cadre d'un aménagement temporaire de leur activité professionnelle. Ces missions, conduites auprès d'organismes d'intérêt général (associations, établissements scolaires, structures d'insertion, etc.), doivent être formalisées par une convention précisant les modalités d'intervention du salarié.

Les entreprises sont également encouragées à mettre en œuvre, lorsqu'ils s'y prêtent, des dispositifs de prêt de main-d'œuvre.

Les entreprises pourront également faciliter la participation des salariés séniors à des actions externes de promotion des métiers de l'industrie pharmaceutique, notamment dans les établissements d'enseignement (universités, lycées techniques), lors de forums métiers ou dans le cadre d'événements organisés par des réseaux professionnels ou des OPCO. Ces actions peuvent inclure des conférences métiers, des témoignages lors de forums orientation, du mentorat de jeunes en formation, des sessions de simulation d'entretien ou de coaching professionnel.

En tout état de cause, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositifs prévus au présent article, les entreprises devront définir et informer les salariés des modalités d'organisation et des conséquences éventuelles.

Partie 3 : l'accompagnement des salariés vers la retraite

Article 9 : l'anticipation de la fin de carrière

La gestion de la fin de carrière des salariés constitue un levier primordial de gestion des emplois et des parcours professionnels des salariés.

Elle doit s'inscrire dans une dynamique préventive, devant être anticipée tout au long de la carrière du salarié, et plus particulièrement en anticipation de la retraite dans les dernières années de leur vie professionnelle.

Il est donc primordial que les entreprises construisent un parcours de fin de carrière structuré, adapté à leur organisation, et commun à l'ensemble des salariés concernés, afin de favoriser un accès équitable à celui-ci, quel que soit le poste occupé. Cette anticipation revêt un caractère particulièrement important dans une démarche de bonne continuité de l'activité de l'entreprise.

A cet égard, et afin de garantir l'efficience d'une politique préventive reposant sur l'anticipation des fins de carrière, il est particulièrement pertinent d'instaurer un dialogue en amont entre l'employeur et le salarié notamment concernant la date prévisionnelle de départ en retraite.

Il est rappelé que ce dialogue ne peut être envisagé que dans le cadre d'une démarche proactive du salarié, qui demeure seul décisionnaire sur l'orientation qu'il souhaite donner à sa fin de carrière mais également sur la communication de son âge de départ à la retraite, ou de sa date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation de sa retraite à taux plein.

La communication proactive de l'entreprise sur les parcours et dispositifs de fin de carrière existants est donc essentielle afin que les salariés puissent se les approprier et envisager sa fin de carrière de manière éclairée.

Article 9.1 : L'accompagnement des salariés vers la retraite par l'entreprise

La phase de transition vers la retraite nécessite un accompagnement individualisé et accessible permettant aux salariés de se projeter dans leur fin de carrière et d'anticiper les démarches administratives ainsi que les choix liés à leur couverture sociale.

L'ensemble des démarches précisées au présent article visent ainsi à garantir un égal accès à l'information pour tous les salariés en situation de préparer leur départ à la retraite.

Dans ce cadre, il est essentiel que les salariés soient régulièrement informés sur les dispositifs d'aide à la préparation à la retraite et des dispositifs existants dans l'entreprise pour anticiper ce départ. Cette information peut notamment porter sur l'accès aux droits à pension, les démarches administratives à accomplir, les dispositifs de temps partiel et de retraite progressive, ainsi que les outils internes d'information.

Cette information, qui peut être diligentée par l'entreprise ou un organisme externe, peut être par exemple formalisée sous forme de document de synthèse, diffusé à tous les salariés, et complété, le cas échéant, par des réunions d'information collective (ateliers pratiques, webinaires, réunions animées par des intervenants spécialisés, etc.).

Un accompagnement spécifique pourra également être proposé par l'entreprise aux salariés qui en font la demande afin de faciliter la compréhension des dispositifs disponibles et l'élaboration d'un

projet de transition. Cet accompagnement peut être assuré en interne par un référent RH formé à ces sujets ou en lien avec des partenaires extérieurs (caisses de retraite, mutuelles, opérateurs spécialisés).

A titre d'exemple, les entreprises pourront s'appuyer sur des organismes tels que Klesia, l'AGIRC-ARRCO, les offres développées par les organismes de prévoyance, la CARSAT…

Les entreprises veillent également à informer les salariés sur la possibilité de souscrire le cas échéant, à l'issue de leur contrat de travail, à un régime professionnel conventionnel de frais de santé dit « anciens salariés ». Cette information est délivrée suffisamment en amont afin de permettre aux salariés de comparer, le cas échéant, cette couverture avec une adhésion individuelle existante sur le marché. A l'inverse, elles informeront également les salariés concernés lorsqu'un tel régime n'a pas été mis en place dans l'entreprise.

Les entreprises pourront également mettre en œuvre des actions de sensibilisation à la mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF) pour suivre des formations dédiées à la préparation de leur projet de retraite. Ces formations peuvent porter sur des aspects pratiques (droit à pension, démarches en ligne, fiscalité, etc.) mais aussi sur la construction d'un projet de vie personnel ou professionnel post-retraite.

Lorsque l'entreprise n'est pas dotée de solutions permettant au salarié d'être suffisamment formé et informé afin de préparer son départ en retraite, le salarié pourra mobiliser son CPF afin de financer une formation de préparation à la retraite (démarches, enjeux associés, préparation du nouveau projet de vie, prévention, etc.). Dans ce cadre, la formation pourra être effectuée sur le temps de travail, sous réserve de ne pas impacter l'activité du service et si le salarié a communiqué à l'entreprise, outre les autres documents qu'elle pourrait solliciter, sa date de départ en retraite en fournissant un document ayant une valeur probante.

La durée de cette formation effectuée sur le temps de travail ne pourra pas excéder une durée définie par l'entreprise. Il est par ailleurs précisé que la formation pourra avoir lieu au maximum dans les 24 mois précédents le départ. Enfin, chaque salarié ne peut bénéficier qu'une seule fois du dispositif sur le temps de travail.

Article 9.2 : L'organisation d'entretiens de fin de carrière

Article 9.2.1 : L'entretien de fin de carrière et les entretiens professionnels

L'entretien de fin de carrière constitue un outil structurant d'anticipation, de dialogue et de préparation de la transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024, un entretien spécifique de fin de carrière est prévu entre 58 et 60 ans, dans le cadre des entretiens professionnels. Cet entretien vise à aborder les souhaits du salarié concernant l'organisation de sa fin d'activité, les dispositifs existants dans l'entreprise, ainsi que les éventuels besoins d'accompagnement ou d'aménagement.

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur la nécessité d'une démarche proactive de l'entreprise. Aussi, l'information délivrée lors de cet entretien spécifique de fin de carrière concernant les dispositifs existants dans l'entreprise devra être réitérée lors des entretiens professionnels menés jusqu'au départ en retraite du salarié. Celui-ci doit permettre de recueillir le souhait du salarié de s'inscrire dans l'un des dispositifs existants.

Lorsque le salarié exprime ce souhait, un entretien de préparation à la mise en œuvre des dispositifs de fin de carrière est organisé par l'entreprise dans les conditions définies ci-après.

Article 9.2.2 : L'entretien de préparation à la mise en œuvre des dispositifs de fin de carrière

Compte tenu de la connexité entre les deux dispositifs, les partenaires sociaux conviennent que l'article 5.2.2 de l'accord collectif de branche du 25 mai 2023 sur la gestion des emplois et des compétences, l'évolution professionnelle des salariés tout au long de la vie professionnelle et l'information et l'orientation est abrogé, et que l'entretien de fin de carrière prévu au sein de ce dernier est remplacé par le suivant.

Soucieux que les salariés puissent avoir connaissance des aménagements de fin de carrière dont ils peuvent bénéficier, et que les entreprises puissent anticiper leur mise en œuvre notamment au regard des contraintes opérationnelles, un entretien de préparation à la mise en œuvre des dispositifs de fin de carrière est créé. Cet entretien est organisé soit :

- Lorsque le salarié a manifesté son souhait de s'inscrire dans un des dispositifs de fin de carrière prévu par l'entreprise en réponse à l'information reçue dans les conditions de l'article 9.2.1 du présent accord ;
- Lorsqu'il en fait la demande de manière proactive en dehors des conditions de l'article 9.2.1, et que le salarié manifeste son souhait de bénéficier de l'une des mesures prévues aux articles 10 et 11 du présent accord. Ces mesures incluent le recours au temps partiel de fin de carrière, à la retraite progressive, ou à un départ anticipé.

Cet entretien a pour objet principal de définir les modalités concrètes d'organisation du travail résultant de la mise en œuvre du dispositif choisi, sous réserve des spécificités éventuellement mobilisées dans le cadre des articles 10 et 11 du présent accord. Un compte-rendu sera remis au salarié à l'issue de l'entretien.

Cet entretien est conduit par un représentant des ressources humaines et/ou le manager hiérarchique du salarié concerné. Les entreprises pourront faire appel, si elles le souhaitent, à des professionnels extérieurs afin d'apporter aux salariés une vision exhaustive des modes d'organisation du travail compatibles avec l'aménagement de fin de carrière souhaité.

Il est rappelé qu'afin de permettre à l'entreprise d'étudier les modalités pratiques de mise en œuvre des dispositifs de fin de carrière, et d'apprécier l'éligibilité du salarié aux dispositifs prévus par le présent accord et en entreprise le cas échéant, le salarié lui communiquera son âge de départ à la retraite à taux plein, accessible au travers de son relevé de carrière.

Dès lors que le salarié aura demandé l'organisation de cet entretien afin de bénéficier d'une des mesures prévues aux articles 10 et 11 du présent accord, l'entreprise devra l'organiser et apporter une réponse écrite et motivée à la demande du salarié, dans un délai de deux mois suivant la formulation de cette demande.

En tout état de cause, cet entretien peut se confondre avec tout autre entretien préalablement existant au sein de l'entreprise, sous couvert que les dispositions prévues au sein du présent article demeurent respectées (en matière de délai, de contenu ainsi que de réponse apportée).

Article 10 : L'accès au temps partiel, outil de transition vers la retraite

Article 10.1 : Le temps partiel de fin de carrière

Le temps partiel de fin de carrière désigne la réduction volontaire du temps de travail par un salarié dans les dernières années précédant son départ à la retraite. Il ne s'agit pas d'un dispositif légal spécifique, mais d'une modalité classique de passage à temps partiel, encadrée par le droit commun.

Dans le cadre de cet accord, les entreprises de la branche devront, lorsqu'une demande d'un tel temps partiel est formulée dans les deux années précédant la date prévisionnelle de départ effectif en retraite à taux plein, s'assurer du bon respect des dispositions suivantes :

Conformément aux dispositions de l'article 9.2 du présent accord, aucune décision de l'employeur ne peut être prise sans que l'entretien spécifique ait été organisé entre le salarié, le manager hiérarchique du salarié concerné, et/ou un représentant des ressources humaines. Cet entretien vise à examiner la faisabilité du projet, les ajustements envisageables, ainsi que les modalités de mise en œuvre ou d'alternative proposées.

En cas de refus de la demande de passage à temps partiel dans ce cadre, l'employeur est tenu de motiver sa décision par écrit. Celle-ci doit reposer sur des contraintes opérationnelles, objectivables et liées à des impératifs organisationnels nécessaires à la bonne continuité d'activité.

L'employeur peut, dans le cadre du même entretien, proposer une répartition du temps de travail ou un aménagement différent compatible avec les contraintes de l'entreprise et les souhaits du salarié.

L'objectif de cette démarche est de concilier les impératifs économiques et organisationnels de l'entreprise avec l'aspiration légitime des salariés à organiser progressivement leur fin d'activité.

Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, fixer un cadre interne précisant les conditions de recours au temps partiel de fin de carrière (périodicité minimale, taux d'activité, critères d'éligibilité, calendrier de demande, etc.).

Article 10.2 : La retraite progressive

Il est rappelé que la retraite progressive permet à un salarié de réduire son temps de travail tout en percevant une fraction de sa pension de retraite, dans le cadre d'une transition progressive vers la cessation d'activité.

La demande du salarié s'opère dans les conditions légales en vigueur.

Dans ce cadre, les entreprises du secteur pourront mettre en place des mesures d'accompagnement du salarié dans cette démarche, notamment en l'aidant à identifier les documents requis ou en l'orientant vers les interlocuteurs compétents au sein des régimes de retraite.

Il est rappelé que le régime légal de retraite progressive implique, lorsque le salarié est déjà à temps partiel, ou que sa demande porte sur un passage à temps partiel inférieur ou égal à 80 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise, que l'accord de l'employeur est réputé acquis si ce dernier ne formule pas de refus écrit et motivé dans un délai de deux mois suivant la réception de la demande, sous réserve que le salarié respecte un délai de prévenance de quatre mois.

Lorsque la demande de temps partiel du salarié porte sur une quotité du temps de travail inférieure à 80 %, la loi prévoit que l'employeur peut refuser la demande de passage en retraite progressive uniquement en cas d'incompatibilité de la durée de travail sollicitée avec l'activité économique de l'entreprise. Ce refus doit être motivé et adressé par écrit dans un délai de deux mois à compter de la demande. Il doit tenir compte des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service ainsi que, si elles impliquent un recrutement, des tensions pour y procéder sur le poste concerné. À défaut, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

Il est rappelé que dans le cadre des dispositions conventionnelles spécifiques prévues à l'article 9.2.2 de la présente partie, toute demande émise par un salarié afin de bénéficier de bénéficier d'un dispositif de retraite progressive devra donner lieu à l'organisation de l'entretien spécifique avant toute réponse de l'employeur.

Afin de permettre un accès le plus équitable à ce dispositif pour l'ensemble des salariés, les entreprises du secteur pourront mettre en place des modalités spécifiques d'organisation du travail. À titre d'exemple, certaines organisations peuvent prévoir un rythme alterné (ex. une semaine travaillée sur deux) permettant une transition progressive tout en assurant la continuité du service.

Article 10.3 : La compensation de la perte de rémunération induite par le temps partiel de fin de carrière

Dans le cadre d'un passage à temps partiel de fin de carrière, le salarié peut subir une diminution de ses revenus liée à la réduction de son activité. Afin de limiter cet impact, un mécanisme de compensation partielle ou totale peut être envisagé.

En cas d'acceptation du passage à temps partiel, , dans les conditions prévues à l'article 10.1 du présent accord, le salarié pourra utiliser tout ou partie de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite (IDR) afin de compenser les pertes de revenus résultant de la quotité non travaillée.

Ce recours à l'IDR peut également être combiné avec d'autres dispositifs permettant d'en limiter l'impact sur la rémunération, tels que l'utilisation de jours épargnés sur un compte épargne-temps ou une indemnisation conventionnelle complémentaire, si elle existe.

Il est précisé que lorsque le salarié souhaite utiliser tout ou partie de son IDR acquise à la date d'entrée dans le dispositif, celle-ci doit l'être par mois complet et doit servir à compenser une période ininterrompue. Aussi, si le salarié souhaite, le cas échéant, également utiliser d'autres jours de congés épargnés ou dus en application d'un dispositif propre à l'entreprise, leur utilisation devra précéder l'utilisation de l'IDR. Il est par ailleurs précisé que, dès lors que le salarié utilise son indemnité conventionnelle de départ en retraite le cadre du présent article, il pourra bénéficier, le cas échéant si aucun dispositif équivalent n'est en place dans son entreprise, de l'un des dispositifs prévus à l'article 12.2 du présent accord.

Les partenaires sociaux ont souhaité préciser que l'indemnité de départ en retraite est calculée conformément aux dispositions prévues à l'article 12.1 du présent accord.
Il est également précisé que l'utilisation de l'IDR dans le cadre du présent article est conditionnée au départ effectif du salarié en retraite à l'issue de la date de fin convenue dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif, date à laquelle le contrat de travail sera donc rompu définitivement.

Enfin, les entreprises pourront également mettre en œuvre des mesures d'accompagnement des salariés dans la simulation des impacts financiers du passage à temps partiel, en lien avec leur service de paie ou un interlocuteur RH dédié.

Article 11 : l'utilisation de l'indemnité de départ en retraite pour financer un départ anticipé

Afin de permettre aux salariés d'organiser de manière volontaire et progressive leur fin d'activité, les partenaires sociaux de la branche reconnaissent l'intérêt de mobiliser l'indemnité de départ en retraite dans le cadre d'un départ anticipé de l'entreprise hors dispositif de temps partiel de fin de carrière.

Aussi, tout salarié pourra, s'il le souhaite, utiliser tout ou partie de son IDR afin de financer une période de départ anticipé, intervenant avant la date de liquidation effective de ses droits à pension.

L'utilisation de l'indemnité de départ en retraite ne pourra être effectuée que par mois complet d'indemnité.

Il est précisé que l'utilisation de tout ou partie de l'IDR acquise à la date d'entrée dans le dispositif dans ce cadre doit se faire de manière ininterrompue. Aussi, si le salarié souhaite, le cas échéant, également utiliser d'autres jours de congés dus ou épargnés en application d'un dispositif propre à l'entreprise, leur utilisation devra précéder celle de l'IDR.

Dès lors que le salarié utilise son indemnité conventionnelle de départ en retraite dans ce cadre, il pourra bénéficier le cas échéant et si aucun dispositif équivalent n'est en place dans son entreprise, de l'un des dispositifs prévus à l'article 12.2 du présent accord.

Les partenaires sociaux ont souhaité préciser que l'indemnité de départ en retraite est calculée conformément aux dispositions prévues à l'article 12.1 du présent accord.

L'utilisation de l'IDR dans ce cadre est conditionnée au départ effectif du salarié en retraite à l'issue de la date de fin convenue du dispositif, date à laquelle le contrat de travail sera rompu définitivement.

L'employeur ne peut s'opposer à cette demande, dès lors qu'elle est formulée par écrit dans un délai raisonnable, fixé à 6 mois avant le premier jour de suspension du contrat de travail au titre de l'utilisation de l'IDR ou de tout autre jour de congé épargné utilisé en amont de l'IDR. Ce délai pourra être aménagé par l'entreprise afin de lui permettre de prendre les dispositions nécessaires pour assurer la continuité de l'activité et, le cas échéant, organiser la transmission des compétences.

Durant cette période non travaillée, il est rappelé que le contrat de travail du salarié est suspendu. Les conditions pratiques de cette période pourront faire l'objet d'un écrit adressé au salarié, précisant notamment le statut du salarié pendant cette période, les éventuelles activités autorisées, et les obligations réciproques. En tout état de cause, le salarié devra *a minima* avoir restitué le matériel de l'entreprise au moment de son départ effectif.

Article 12 : Modalités financières liées à l'utilisation de l'indemnité de départ en retraite

Article 12.1 : Calcul de l'indemnité de départ en retraite

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que l'indemnité de départ en retraite, tout comme l'indemnité de mise à la retraite, prévues respectivement aux articles 37 et 38 de la Convention

collective nationale de l'industrie pharmaceutique, doit prendre en compte le taux d'activité du salarié durant sa carrière.

Aussi, les salariés ayant été occupés à temps complet, puis à temps partiel, ou inversement, dans la même entreprise ont droit à une indemnité de départ ou de mise à la retraite calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps complet et à temps partiel depuis leur entrée dans l'entreprise.

A titre d'exemple, si un salarié a travaillé 10 années à temps partiel à 50 %, puis 10 années à temps plein à 100 %, celui-ci pourra bénéficier d'une indemnité correspondant à 75 % du montant qu'il aurait perçu sur la base d'une carrière intégralement effectuée à temps plein.

En cas de versement anticipé ou partiel de l'IDR dans le cadre d'un départ progressif ou anticipé, tout écart éventuel entre l'indemnité déjà perçue et le montant total dû au moment de la cessation définitive du contrat de travail doit être régularisé. Le reliquat est versé au salarié au plus tard lors du versement de solde de tout compte.

À l'inverse, si le montant de l'IDR versée par anticipation excède le montant dû en fin de contrat, aucun remboursement ne peut être exigé du salarié.

Un récapitulatif du calcul de l'indemnité peut être remis au salarié sur sa demande, afin de garantir la transparence du dispositif.

Article 12.2 : L'aide conventionnelle au départ

Lorsque le salarié choisit de mobiliser son IDR afin de financer soit un départ anticipé de l'entreprise, soit un temps partiel à visée thérapeutique ou non dans les conditions définies aux articles 10 et 11 du présent accord, les entreprises devront, au choix mettre en œuvre au moins l'un des dispositifs suivants :

a. Maintenir à 100% de la part patronale des cotisations retraite de base de l'Assurance retraite de la Sécurité sociale ;
b. Octroyer au moins 1 jour supplémentaire par mois complet d'indemnité de départ en retraite utilisée. Les jours supplémentaires devront être utilisés de manière effective en complément de l'IDR ;
c. Abonder l'IDR d'un montant financier au moins équivalant à celui prévu au b. du présent article ;
d. Octroyer une indemnité de départ en retraite plus favorable, au niveau de l'assiette de calcul ou du plafond, que celle prévue par la Convention collective nationale de l'Industrie pharmaceutique, sous couvert que son montant ne soit pas inférieur au montant de l'IDR qui serait abondée en vertu des dispositifs prévus au b ou c du présent article.

Il est précisé que lorsque l'entreprise est dotée d'un autre dispositif visant à aménager la fin de carrière des salariés, tel que par exemple l'octroi de jours de congés supplémentaires liés à un départ anticipé ou non, l'aide au rachat de trimestres, abondement du CET en fin de carrière, dispositifs de dispense d'activité avec maintien de rémunération…, l'entreprise ne sera pas tenue de mettre en œuvre l'un des dispositifs prévus au a, b, c ou d ci-dessus. La liste des dispositifs visés au présent paragraphe n'est pas exhaustive et peut concerner d'autres dispositifs existants, pour autant qu'ils présentent un caractère au moins équivalent.

Il est également précisé que conformément à l'article L.2253-3 du Code du travail, que lorsqu'une entreprise est dotée d'un accord collectif ayant le même objet, celui-ci se substitue aux dispositions prévues par le présent article.

Article 13 : le cumul emploi-retraite

Les parties signataires rappellent la possibilité, pour les salariés ayant liquidé leur pension de retraite, de reprendre une activité professionnelle dans le cadre du dispositif de cumul emploi-retraite.

Ce dispositif permet en effet aux salariés concernés de pouvoir bénéficier de leur pension de retraite et de revenus d'activité liée à leur nouvel emploi.

Le cumul emploi-retraite peut être :

a. Intégral si le salarié bénéficie d'une pension de retraite de base de l'Assurance retraite à taux plein ou s'il exerce certaines activités telles que précisées par le code de la sécurité sociale, ou ;
b. Plafonné si le salarié ne bénéficie pas d'une pension de retraite de base de l'Assurance retraite à taux plein ou s'il n'exerce pas une activité librement cumulable.

Par ailleurs, le salarié devra, dans le mois suivant la date de sa reprise d'activité, fournir à la CARSAT les informations nécessaires au traitement du dossier.

Dans le cadre de ce dispositif les entreprises s'engagent à examiner l'ensemble des demandes qui pourraient leur être soumises.

Partie 4 : Dispositions diverses

Article 14 - Entrée en vigueur – Durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2026.
Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.
Il est en outre rappelé que le présent accord est soumis aux dispositions des articles L.2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Article 15 - Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L.2261-23-1 du code du travail.

Article 16 - Dépôt

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 17 – Extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

Fait à Paris, le 08 juillet 2025

Pour Les Entreprises du Médicament (Leem) :	
- Pour la Fédération des Cadres de la Chimie - CFE-CGC	- Pour la Fédération Nationale de la Pharmacie – F.O.
- Pour la Fédération Chimie Mines Textiles Energie - C.F.T.C.	- L'Union Fédérale de l'Industrie et de la Construction - U.F.I.C.-U.N.S.A.

Annexe 1 : Diagnostic préalable de branche