

Emploi des seniors



Depuis le 1^{er} janvier 2010, les entreprises et les établissements publics employant au moins 50 salariés doivent avoir conclu un accord ou établi un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Quel objectif ?

- Favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés grâce à des actions innovantes définies au sein des branches et des entreprises.

Qui sont les « salariés âgés » ?

- S'il s'agit de maintien dans l'emploi, ce sont les salariés de 55 ans et plus.
- S'il s'agit de recrutement, ce sont les salariés de 50 ans et plus.

Quelles entreprises sont concernées ?

- Les entreprises de + de 50 salariés.

Quelles sont leurs obligations ?

- Les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés doivent être couvertes, au 1^{er} avril 2010, par :
 - un accord de branche validé et étendu relatif à l'emploi des salariés âgés ;
 - ou un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés ;
 - ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.
- Les entreprises ou groupes de 300 salariés et plus doivent être couverts par :
 - un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés ;
 - ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.



Quel est le contenu des accords ou plan d'action :

L'accord de branche, d'entreprise ou de groupe, ainsi que le plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés doit aborder au moins trois des domaines d'action suivants :

- recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

L'intitulé de ces domaines d'action doit être repris tel quel dans les accords ou les plans d'action. Pour chaque domaine d'action, une ou plusieurs disposition(s) favorable(s) doit(vent) être retenue(s), assortie(s) d'un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

La durée de ces accords ou plans d'action ne peut excéder **trois ans**.

Des modalités de suivi doivent être respectées :

- Les accords d'entreprises déterminent librement leurs modalités de suivi ;
- Les plans d'action doivent prévoir les modalités d'une communication annuelle de ses indicateurs et de l'évolution de ses résultats au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel ;
- Les accords de branche doivent prévoir que les indicateurs et l'évolution des résultats doivent figurer dans le rapport annuel de branche.

Validation spécifique pour les accords de branches :

Les accords de branche sont soumis à l'avis de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) en même temps que leur dépôt pour extension auprès de la Direction générale du travail (DGT).

La DGEFP valide ou non dans un délai de 3 mois. Si la DGEFP reste silencieuse, l'accord est réputé validé. Un avis défavorable doit être motivé.

L'accord doit ensuite être étendu pour produire ses effets.

Quelle sanction ?

- Les entreprises qui ne respectent pas ces conditions sont soumises à une pénalité correspondant à **1 %** des rémunérations ou gains versés à leurs travailleurs salariés ou assimilés.
- Le produit de cette pénalité est affecté à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

NB : c'est également la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 qui limite la possibilité, pour l'employeur, de mettre d'office à la retraite son salarié avant 70 ans.

Références

Article 87 de la Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Circulaire interministérielle n° DSS/5B/5B/2009/374 du 14 décembre 2009.

Décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L138-28 du code de la Sécurité sociale pour les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.