

EMPLOI DES SENIORS : INFOS AUX RRH

Au 1er janvier 2010,

Les entreprises et les établissements publics d'au moins 50 salariés risquent une pénalité financière s'ils n'ont pas conclu un **accord** ou élaboré un **plan d'action** en faveur du **recrutement** et/ou du **maintien** dans l'emploi des seniors.

[Que dit la loi ?](#)

Quelles sont les exigences fixées par la loi et le décret d'application?

[Où en êtes-vous ?](#)

Quelles bonnes questions se poser pour fixer les objectifs de recrutement ou de maintien dans l'emploi de seniors et choisir les domaines d'action ?

[Sur quoi agir ?](#)

Quels sont les six domaines d'action fixés et comment en retenir 3 ?

[Comment vous faire aider ?](#)

La CCI du Jura, FACT à Besançon 03 81 25 52 17, vos branches professionnelles vous proposent un accompagnement vous apportant un soutien méthodologique et pédagogique pour mettre en place vos accords ou vos plans d'action.

QUE DIT LA LOI ?

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont incitées à mettre en oeuvre toute forme d'action privilégiant le maintien ou le retour à l'emploi des salariés âgés. Ne pas respecter cette obligation expose à une pénalité financière.

- [Que dit la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 ?](#)

La "LFSS 2009" fixe plusieurs mesures pour promouvoir l'emploi des seniors :

- Elle incite les entreprises à conclure **un accord en faveur de l'emploi des seniors** ou, à défaut, à **élaborer un plan d'action** dans ce domaine, sous peine d'être soumises à une pénalité (art.87).
- Elle **supprime**, à compter du 1er janvier 2010, la possibilité offerte à un employeur de **mettre d'office un salarié à la retraite** (art.90).
- Elle facilite le **cumul emploi retraite** pour tous les retraités à **partir de 60 ans**, s'ils ont cotisé la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou, à défaut, à **partir de 65 ans**.
- Elle permet aux **fonctionnaires** de prolonger leur activité professionnelle **jusqu'à 65 ans**.

- [Quel est l'objet du décret du 20 mai 2009 ?](#)

Le décret d'application de la loi précise le **contenu** et la **procédure de validation des accords et plans d'action** en faveur du **recrutement** et du **maintien dans l'emploi des salariés âgés**.

Il instaure une **pénalité de 1%** des rémunérations ou gains versés aux salariés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action, à compter du **1er janvier 2010**.

La pénalité n'est pas applicable aux entreprises, de 50 à 300 salariés, qui n'auraient pas conclu d'accord d'entreprise ou établi de plan d'action, mais qui seraient couvertes par un **accord de branche étendu** portant sur l'emploi des seniors et respectant les conditions posées pour ces accords.

- [Quelles sont les entreprises concernées par le décret ?](#)

L'incitation à négocier un accord d'entreprise (ou de groupe) ou d'élaborer un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors concerne toutes les **entreprises employant au moins 50 salariés** ou appartenant à un **groupe d'au moins 50 salariés**, y compris les **établissements publics**.

La pénalité n'est pas applicable aux entreprises, de 50 à 300 salariés, qui **seraient couvertes par un accord de branche étendu** portant sur l'**emploi des seniors** et respectant les **conditions posées pour ces accords**.

- Quels sont les salariés concernés ?

Les dispositifs de **maintien dans l'emploi** concernent les **salariés d'au moins 55 ans**.

Les dispositifs de **recrutement** concernent les **salariés d'au moins 50 ans**.

- Comment s'appliquent les seuils d'effectif ?

Le décret 2009-564 détermine les **modalités de calcul** des effectifs de **50 à 300 salariés**. Il précise notamment que les effectifs sont appréciés **au 31 décembre**, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. Sont pris en compte tous les **salariés titulaires d'un contrat de travail** le dernier jour de chaque mois, y compris les **salariés absents**.

Pour une **entreprise créée en cours d'année**, l'effectif est apprécié à la **date de sa création**. L'année suivante, l'effectif sera apprécié en fonction de la **moyenne des effectifs** de chacun des mois d'existence de la première année.

- Dans quels cas doit-on élaborer un plan d'action ?

La loi prévoit qu'un plan d'action doit être élaboré par l'employeur **en cas d'absence d'accord d'entreprise ou de groupe**, en l'**absence de délégués syndicaux** ou en raison de l'**échec de la négociation**.

Ce plan devra répondre aux **mêmes conditions de contenu** (agir sur 3 domaines d'action) **et de durée** que l'**accord collectif** d'entreprise ou de groupe. Il devra être soumis à l'avis préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le plan d'action doit prévoir les modalités d'une **communication annuelle des indicateurs** et de l'évolution de leurs résultats au **comité d'entreprise** ou à défaut des **délégués du personnel**.

- Quel doit être le contenu de l'accord d'entreprise ou du plan d'action ?

L'accord d'entreprise ou le plan d'action doit définir un **objectif global chiffré** de **maintien dans l'emploi** des salariés de 55 ans et plus ou de **recrutement** de salariés de plus de 50 ans. Pour atteindre cet objectif, l'accord d'entreprise ou le plan d'action doit prévoir des **actions** dans **au moins trois domaines d'action** parmi les six fixés par le décret :

domaine 1: le **recrutement** des salariés âgés

domaine 2 : l'**anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

domaine 3 : l'**amélioration des conditions de travail** et **prévention des situations de pénibilité**

domaine 4 : le **développement des compétences** et des **qualifications** et **accès à la formation**

domaine 5 : l'**aménagement des fins de carrière** et de la transition entre activité et retraite

domaine 6 : la **transmission des savoirs et des compétences** et développement du **tutorat**.

- **[Le décret définit-il des objectifs chiffrés ?](#)**

L'entreprise dans le cadre de son plan d'action ou dans le cadre de la négociation avec les partenaires sociaux doit **définir des indicateurs** permettant de **chiffrer des objectifs**. L'**ambition de ces objectifs** est déterminée par les **partenaires sociaux** au cours de la négociation ou par le **dirigeant** dans le cadre du plan d'action.

Aucun objectif chiffré n'est défini par la loi. L'entreprise et les partenaires sociaux déterminent eux-mêmes l'ambition de l'accord ou du plan d'action.

Des indicateurs de mesure et de suivi vous sont proposés par le Réseau Anact www.priorité-seniors.fr pour définir les objectifs à fixer. D'autres indicateurs figurent également sur le site ministère du Travail www.emploiesseniors.gouv.fr.

- **[Quelles sont les conditions de validité des accords d'entreprise ou des plans d'action?](#)**

- Leur durée doit être au maximum de **3 ans**.

- Un **objectif global chiffré** doit être défini en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement de salariés âgés.

- Des dispositions favorables à l'atteinte de cet objectif global doivent être définies pour les 3 domaines d'action retenus ; ces dispositions doivent être assorties d'**objectifs chiffrés**, mesurés au moyen d'**indicateurs**.

- Des **modalités de suivi** doivent être précisées.

- En cas de plan d'action les **mesures décidées sont suivies annuellement** au sein du **comité d'entreprise** ou par les **délégués du personnel**.

- Les **accords de branche** font l'objet d'une partie du **rapport annuel** de branche.

- [Comment s'assurer de la conformité de l'accord d'entreprise ou du plan d'action ?](#)

Les entreprises peuvent solliciter la DDTEFP par lettre recommandée avec accusé de réception, afin de **vérifier que leur accord collectif ou plan d'action** répond bien aux critères fixés par la loi.

La demande doit préciser qu'elle est effectuée au titre de l'article L 138-27 du code de la sécurité sociale et comporter les mentions suivantes :

- les informations relatives à l'identification de l'entreprise dont le numéro du système d'identification du répertoire des entreprises, et s'il y a lieu de ses établissements, ainsi que l'identifiant de convention collective.

- les éléments de nature à permettre à l'administration d'apprécier si les conditions requises par la législation sont satisfaites, notamment les données sociales de l'entreprise ainsi que l'accord de branche, de groupe, d'entreprise, ou le plan d'action par lequel l'entreprise estime être couverte.

L'administration dispose d'un délai de **trois mois** à compter de la date à laquelle la demande complète a été reçue **pour notifier sa réponse** à l'entreprise.

Lorsque celle-ci est défavorable, elle est motivée et précise les voies et délais de recours dont elle peut faire l'objet.

A défaut de réponse dans les délais prescrits, **l'accord ou le plan d'action** est réputé **conforme** et l'entreprise est exonérée de la pénalité.

La [circulaire DGEFP-DGT-DSS n°2009-31 du 9 juillet 2009](#) précise cette procédure dite de rescrit. Les **accords de branche**, quant à eux, 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. L'accord est ensuite étendu pour produire ses effets.

- [Quelles sont les modalités d'application de la pénalité ?](#)

Le décret prévoit une taxe égale à **1% sur les salaires bruts** pour les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe comportant au moins 50 salariés), qui ne seront pas couvertes par un accord ou qui n'auront pas établi un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Applicable dès le **1er janvier 2010**, la pénalité sera due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.

La sanction n'est pas applicable aux entreprises, de 50 à 300 salariés, qui n'auraient pas conclu d'accord d'entreprise ou établi de plan d'action, mais qui seraient couvertes par un **accord de branche étendu** portant sur l'emploi des seniors et respectant les conditions posées pour ces accords.

- **Quelles sont les modalités de suivi des accords et des plans d'action?**

Des modalités de suivi de la mise en oeuvre des dispositions et de la réalisation de cet objectif sont prévues.

- Dans le cadre d'un **accord collectif de branche**, le **rapport annuel** de branche devra mentionner les **indicateurs** et leur **évolution**.

- Dans le cadre d'un **accord d'entreprise ou de groupe**, les modalités de suivi et de réalisation sont laissées à la **libre détermination des acteurs de la négociation**.

- Dans le cadre d'un **plan d'action**, le **comité d'entreprise**, ou à défaut les **délégués du personnel** seront **informés annuellement des indicateurs** et de leur **évolution**.

Textes de référence

[La loi du n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 \(art. 87 à 93\)](#) prévoit que les entreprises de 50 salariés et plus doivent négocier un accord pour l'emploi des salariés âgés.

[Le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009](#) précise le contenu et la procédure de validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

[Le décret n° 2009-564 du 20 mai 2009](#) définit la méthode d'appréciation des effectifs de l'entreprise.

[La circulaire DGEFP-DGT-DSS n°2009-31 du 9 juillet 2009](#) précise les conditions de validité des accords et plans d'action.

Autres textes de référence

[Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010](#)

[L'accord national interprofessionnel de 2005 relatif à l'emploi des seniors](#)

OU EN ETES-VOUS ?

Avant de s'engager dans la négociation d'un accord ou l'élaboration d'un plan d'action concernant l'emploi des seniors, il est conseillé de passer par une étape permettant de faire l'état de la situation de votre entreprise sur la question des âges de l'ensemble des salariés et en particulier des seniors. Les "Questions repères" qui suivent vous aideront dans cette étape.

- [Quelle est votre situation démographique au regard de la population des seniors ?](#)

Quels sont les âges de vos salariés ?

Comment se répartissent-ils dans les différentes tranches d'âge ?

Avez-vous des seniors dans votre entreprise ?

Quelle est la proportion de cette population par rapport à l'ensemble ?

Où se trouvent les seniors ?

- dans quel métier ?
- dans quel service ou atelier ?
- dans quel établissement ?

Pour répondre à ces questions

vous pouvez vous appuyer sur vos **documents internes** :

- la **pyramide des âges**
- le **bilan social**

Cette analyse peut notamment éclairer le processus interne de sélection ou d'exclusion des salariés âgés par le travail : pourquoi a-t-on une telle proportion de seniors dans ce métier ou dans ce service ? Quelle ancienneté, quel est leur parcours antérieur et futur ?

Ce premier éclairage constitue une aide à la décision concernant l'objectif global chiffré attendu dans le décret. Deux hypothèses peuvent être formulées à la suite de ces premières questions.

Vous n'avez pas de seniors parmi vos salariés : quelles en sont les raisons?

- votre entreprise est récente et vous n'avez pas embauché de seniors, dans ce cas vous pouvez vous orienter vers l'objectif de recrutement de personnes de plus de 50 ans.
- les salariés ne peuvent pas poursuivre leur activité et vieillir au travail dans de bonnes conditions.

Dans ces cas, vous pouvez vous orienter vers l'objectif de maintien des salariés de plus de 55 ans.

Vous avez des seniors parmi vos salariés : quelles questions se posent aujourd'hui et pour le futur ?

- questions de santé : restrictions, inaptitudes
- questions des évolutions de métiers
- question sur l'organisation d travail
- question de transmission des compétences et des savoir faire

Dans ces cas, vous pouvez vous orienter vers un objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Maintien dans l'emploi des seniors : quelles questions se poser ?

- **A quel âge les salariés quittent-ils l'entreprise ?**

Quel est le nombre de départs des + de 55 ans ?

Quel est le nombre de départs à la retraite, dans quels métiers ? A quelle échéance ?

Existent-ils des dispositifs de départ anticipé ?

Quel est l'âge moyen de sortie d'activité ?

Quelles sont les différentes raisons des départs ?

. au niveau de la santé

- Quels sont les taux en termes d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme et de turn-over ? Sont-ils analysés en fonction de l'âge, des métiers?

- Concernant les cas d'inaptitudes et/ ou de restrictions d'aptitudes : quel est le nombre et qui concernent-ils ? quel âge, quel métier ? comment sont-ils traités ?

- Des plaintes en termes d'usure, de lassitude sont-elles présentes et recueillies, par l'encadrement, par la fonction RH, par l'infirmière, le médecin du travail, par les représentants du personnel ?
- Avez-vous mené des actions pour traiter ces questions ?
par des mesures de reclassement interne ?
par des aménagements ergonomiques des postes ?
par des aménagements de temps de travail en fin de carrière, des modalités d'organisation du travail spécifiques ?

. au niveau des compétences

- Quelle est l'ancienneté de l'ensemble des salariés ? Quelle est l'ancienneté par métier ? L'ancienneté au poste est-elle importante?
- Quelles sont les évolutions nécessaires des compétences de vos salariés au regard de la nécessité d'évolution de votre stratégie, de votre activité ?
- Quels types de postes et/ ou fonctions occupent les seniors ?
sur des métiers en déclin ?
sur des métiers en transformation ?
sur des métiers en évolution ?
- Quelles compétences sont détenues par les seniors ?
des compétences-clés ?
des compétences en déclin ?
des compétences en évolution ?

. au niveau de la formation

- Concerne-t-elle tous les salariés, tous les métiers, et les seniors ?
- Avez-vous engagé des actions pour répondre à ces questions?
par la mise en place d'entretiens professionnels, d'entretiens de seconde partie de carrière?
par la réflexion sur les évolutions des métiers et celles des compétences associées?
avec des dispositifs d'accompagnement individualisé des personnes ?

Ces questions permettent notamment de repérer l'existence de parcours professionnels au sein de l'entreprise, de repérer les possibilités de mobilité interne, de passerelles entre métiers. Selon les entreprises, ces questions ont pu être abordées dans le cadre de la réflexion et négociation sur la GPEC.

. au niveau de l'engagement

- L'état d'engagement des salariés est-il appréhendé ?
par des entretiens avec l'encadrement
par la passation de questionnaire, type satisfaction au travail
par les représentants du personnel ?

- L'état d'engagement des seniors est-il une préoccupation ?
comment sont-ils perçus au sein de l'entreprise ? Quelles représentations ?
quelles idées reçues ?
comment se perçoivent-ils et se vivent-ils au travail ?

- Quelles actions avez-vous engagées sur ce thème ?
concernant l'implication des salariés dans les projets de l'entreprise ?
projets confiés à des seniors ?

- **Recrutement : quelles sont vos pratiques et quelles questions se poser ?**

Recrutez-vous des seniors ?

Si oui, dans quel métier ? Comment se fait l'intégration ? Ces recrutements
ont-ils été pérennes ?
Si non, pourquoi ? Quels sont les freins identifiés ? Quel est l'âge moyen de
vos recrutements ?

Les réponses à ces questions, notamment si vous ne recrutez pas de seniors,
permettront d'orienter l'objectif chiffré attendu par le décret vers celui du
recrutement de personnes de plus de 50 ans.

Dans quel métier ou secteur, **avez-vous intérêt à recruter des seniors ?**
et dans quelles conditions ? (au regard des constats et analyses précédents)

- **Quels domaines d'action choisir ?**

Vous avez répondu à l'ensemble des "Questions repères" et avez repéré des
situations sur lesquelles agir. L'étape suivante consiste à choisir au moins
trois domaines d'action sur lesquels vous construirez votre accord ou plan
d'action. Veillez à les choisir de façon adaptée à la situation de votre
entreprise et au regard des constats que vous avez réalisés.

SUR QUOI AGIR ?

Les domaines d'action

Vous avez répondu aux "Questions repères » et vous identifiez des situations dans votre entreprise sur lesquelles agir pour favoriser l'emploi des salariés âgés.

Pour les situations qui relèvent de la santé, voici les domaines d'action à privilégier :

- l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

Pour les situations qui relèvent des compétences, vous pouvez agir sur :

- le recrutement des salariés âgés
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- le développement des compétences, des qualifications et de l'accès à la formation
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Concernant les questions relatives à l'engagement au travail, vous pouvez orienter vos actions sur :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat
- l'aménagement des fins de carrière et la préparation de la transition entre activité et retraite

VOUS FAIRE AIDER ?

Elaborer son plan d'action pas à pas

La CCI vous recommande le guide du réseau Anact mis au point pour aider les directions et les représentants du personnel en entreprise, à élaborer un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Ce guide établit les **étapes-clés** conduisant à l'élaboration d'un plan d'action, et précise quelques **conditions de réussite**.

Il s'appuie sur les **recommandations du décret** pour vous permettre de déterminer, d'une part **l'objectif global de recrutement ou de maintien**, et d'autre part **les actions correspondant aux six domaines prévus dans le décret**.

Il s'articule autour de plusieurs étapes-clés :

- 1- **Mobiliser les acteurs**
- 2- **Réaliser un état des lieux** : où en êtes-vous ?
- 3- **Déterminer les enjeux** : les scénarios possibles
- 4- **Choisir les actions à engager** : sur quoi agir ?
- 5- **Assurer le suivi**
- 6- **S'assurer de la conformité** par rapport à la loi et au décret
- 7- **Identifier quelques conditions de réussite**

Vous pouvez télécharger le guide pour l'élaboration d'un plan d'action seniors sur le site www.priorite-seniors.fr