



# Obligations des entreprises en matière d'emploi des seniors

# **Le contexte juridique du nouveau dispositif seniors**

## **L'articulation de la nouvelle obligation avec les obligations préexistantes :**

- La loi Fillon du 21 août 2003 a instauré une négociation obligatoire sur l'emploi des seniors, avec un triple niveau de négociation :
  - ✓ **Une négociation nationale interprofessionnelle sur la pénibilité du travail**
  - ✓ **Une négociation triennale de branche**
  - ✓ **Une négociation d'entreprise**  
(notamment en 2005 dans la négociation plus globale portant sur la GPEC).

# **Le contexte juridique du nouveau dispositif seniors**

## **L'articulation de la nouvelle obligation avec les obligations préexistantes**

- **L'Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005 prévoit pour les seniors :**
  - ✓ **Un entretien de deuxième partie de carrière**
  - ✓ **Des mesures de formation**
  - ✓ **Des mesures d'aménagement des conditions de travail**
  - ✓ **Une information spécifique aux Institutions Représentatives du Personnel sur les effectifs seniors**
  - ✓ **Un bilan retraite**

# Rappel du contexte de la réforme des retraites

- **Augmentation d'un trimestre de cotisation (161 trimestres);**
- **41 ans de cotisations seront nécessaires à partir de 2012;**
- **Les salariés âgés de 55 ans en 2009 devront avoir commencé à travailler depuis 1973 (soit à l'âge de 19 ans) pour liquider leur retraite à 60 ans;**
- **Le cumul emploi – retraite est autorisé sans limitation;**
- **Augmentation du montant de la surcote de 3% à 5%;**
- **Suppression de la mise à la retraite d'office dans le secteur privé à compter du 1er janvier 2010 pour les salariés de moins 70 ans;**
- **Contribution de 50% (au lieu de 25%) sur les indemnités de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur en 2009;**
- **La retraite progressive prorogée jusqu'au 31 décembre 2009.**

# Le nouveau dispositif seniors

## L'obligation de conclure un accord ou un plan d'action

### ➤ 3 textes majeurs en 2008 et 2009 :

✓ Article 87 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale du 17/12/2008

✓ 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 L.138-28 du Code de la sécurité sociale pour les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés

### ➤ Une circulaire du 9 juillet 2009 (DGEFP-DGT-DSS n°2009-31) est venue préciser la mise en œuvre des décrets.

# Les dispositions de la loi

## ➤ Le principe :

**Les entreprises ou les groupes d'au moins 50 salariés doivent être couverts par un accord de branche ou d'entreprise ou à défaut par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors au 1er janvier 2010.**

- ✓ **En cas de non respect de l'obligation, les entreprises sont assujetties à une pénalité correspondant à 1% de la masse salariale à compter du 1er janvier 2010 pour chaque mois écoulé non couvert.**

# Les dispositions de la loi

- **L'accord ou le plan d'action seniors doit prévoir :**
  - ✓ Un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des + 55 ans ou de recrutement des seniors de + 50 ans;
  - ✓ Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement de seniors relevant d'au moins trois des six domaines d'action obligatoires suivants :
    - 1) Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise;
    - 2) Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles;
    - 3) Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité;
    - 4) Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation;
    - 5) Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite;
    - 6) Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.
  - ✓ Des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.
  - ✓ Chacun des trois domaines d'action choisis devra être assorti d'objectifs chiffrés, mesurés par des indicateurs.

# Les dispositions de la loi

- **L'accord ou le plan d'actions seniors doit prévoir :**
  - ✓ En l'absence d'accord, les indicateurs retenus par le plan d'action et leur évolution font l'objet d'une consultation et d'une communication annuelle aux Instances Représentatives du Personnel (CE ou DP)
  
- **La durée maximale de l'accord ou du plan d'action est de 3 ans**
  
- **L'accord ou le plan d'action doit faire l'objet :**
  - ✓ D'une consultation des I.R.P. (CE ou DP)
  - ✓ D'un dépôt original papier auprès de :
    - D.D.T.E.F.P. des Hauts de Seine
    - Service des accords
    - 13, rue de Lens
    - 92000 NANTERRE
  - ✓ D'un dépôt électronique (accord ou plan d'action scanné après signature en format PDF) à : [dd-92.accord-entreprise@travail.gouv.fr](mailto:dd-92.accord-entreprise@travail.gouv.fr)

# Les dispositions de la loi

- **La procédure de rescrit administratif est une possibilité offerte aux entreprises, elle n'est en aucun cas une obligation.**
  - Elle permet aux entreprises de s'assurer de la conformité aux dispositions légales et réglementaires de leurs accords ou plans d'action;
  - La demande est à envoyer à la **DRTEFP – Pôle Travail, 66, rue de Mouzaïa – 75935 PARIS Cédex 19.**
  - Une fois que le dossier complet est reçu, la DRTEFP dispose de trois mois pour donner sa décision.
  - La réponse favorable (même implicite) est opposable à l'URSSAF, organisme habilité à exiger le versement de la pénalité de 1%.
- La procédure de rescrit ne se substitue pas au dépôt de l'accord ou du plan d'action auprès de votre DDTEFP.
- Pour toute information : [www.emploiesseniors.gouv.fr](http://www.emploiesseniors.gouv.fr)