

Fiche technique : Emploi des « Séniors »

QUI ?	Entreprises de 50 salariés et plus
QUAND ?	À compter du 1 ^{er} janvier 2010
COMMENT ?	Ou un accord d'entreprise - Ou un accord de groupe - Ou un plan d'action
SUR QUOI ?	L'emploi des seniors : 50 ans et plus pour le recrutement, ou 55 ans et plus pour le maintien dans l'emploi
SINON ?	Sanction sous forme de pénalité, fixée à 1 % des rémunérations ou gains versés aux salariés sera due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action
SOURCES ?	Loi de financement de la Sécurité Sociale p/2009 n°06/2009 du 9 janvier 2009 Décrets n° 2009-560 et 564 du 20 mai 09, p 8502 et 8514

Accords d'entreprise ou de groupe ou plans d'action Ils doivent comporter un objectif chiffré de maintien dans l'emploi d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans. Ils doivent prévoir des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur au moins 3 des 6 domaines d'action suivants, avec chiffrage, indicateurs de suivi et communication au CE ou aux DP :

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

Accords de branche étendus Les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés couvertes par un accord de branche sont dispensées des accords d'entreprises, de groupe ou des plans d'action. Il doit prévoir que les indicateurs cités au-dessus et leur évolution figurent dans le rapport annuel de branche.

Dépôt de l'accord + demande d'avis datée (ex : AR) auprès du ministère de l'emploi. Le silence vaut acceptation, au terme de 3 mois.

Procédure de rescrit

Les entreprises peuvent solliciter le préfet de région afin de vérifier que l'accord d'entreprise ou de groupe ou le plan d'action répondent bien aux critères fixés par la loi (art L 138-27 du code de Sécurité Sociale). Dans les 30 jours, le préfet peut demander des informations complémentaires.

Ensuite, il a 3 mois pour faire connaître sa réponse. Le silence vaut décision de conformité. Le préfet transmet 1 copie à l'organisme de recouvrement des cotisations d'assurance vieillesse.

Modalités de calcul des effectifs Les effectifs de 50 et 300 salariés sont appréciés au 31 décembre de l'année, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. Sont pris en compte 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, c'est le raisonnement précité.

Cf. Document des bonnes pratiques VIGEO sur le site du gouvernement