

Extrait du site net-iris / l'article complet se trouve à l'adresse suivante

<http://www.net-iris.fr/veille-juridique/actualite/22867/ou-peut-on-trouver-la-liste-des-accords-de-branche-deposes-valides-et-etendus-concernant-emploi-des-seniors.php>

Où peut-on trouver la liste des accords de branche déposés, validés et étendus concernant l'emploi des seniors ?

Question du jour publiée le vendredi 4 septembre 2009.

Rédigée par Net-iris et classée dans le thème Droit du Travail.

L'article 87 de la loi de Financement de la sécurité sociale pour 2009 a institué - à compter du 1er janvier 2010 - une pénalité à la charge des employeurs non couverts par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. Le montant de la pénalité est fixé à 1% du montant des rémunérations versées aux salariés ou assimilés au cours de la période non couverte par l'accord ou le plan d'action.

Les établissements concernés

Les entreprises - y compris les EPIC, les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé, et sous cette même condition, les établissements publics assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial - d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, sont soumises à cette obligation d'être couvert par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Le contenu de l'accord

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 3 des domaines d'action suivants :

- \* le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise des salariés âgés de 50 ans et plus
- \* l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles du personnel de 55 ans et plus
- \* l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité du personnel de 55 ans et plus
- \* le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation du personnel de 55 ans et plus
- \* l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite du personnel de 55 ans et plus
- \* la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat du personnel de 55 ans et plus.

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 dispositions favorables doit être retenue, assortie d'un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur. La durée de ces accords ou plans d'action ne peut excéder 3 ans.

Notons que :

- \* s'il s'agit d'un accord d'entreprise, il détermine librement les modalités de suivi
- \* concernant les plans d'action, ils sont suivis annuellement au sein du comité d'entreprise, ou devant les délégués du personnel
- \* s'agissant des accords de branche, ils font l'objet d'une partie du rapport annuel de branche

Le ministère du Travail annonce qu'il mettra en ligne la liste des accords de branche déposés, validés et étendus, dès leur approbation, sur le site dédié à l'emploi de seniors. Pour l'heure, aucun accord n'a été signé.

Pour aller plus loin :

Quel doit-être le contenu du plan d'action pour l'emploi des seniors dans les entreprises de 50 salariés et plus ? (02/07/2009)

<http://www.net-iris.fr/veille-juridique/actualite/22587/quel-doit-etre-le-contenu-du-plan-action-pour-emploi-des-seniors-dans-les-entreprises-de-50-salaries-et-plus.php>

**NetPME.fr propose aussi un article intéressant / un extrait sur la PENALITE encourue**

<http://www.netpme.fr/actualite-entreprise/1546-emploi-seniors-negociez-sans-tarder.html>

---

## Seniors

Un accord national interprofessionnel (ANI) relatif à l'amélioration de l'emploi des seniors a été signé le 9.03.2006 (ANI du 9 mars 2006, étendu par arrêtés du 12 juillet 2006, du 26 juillet 2006 et du 15 décembre 2006). Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors reprend et prolonge les principales dispositions de l'ANI. Inscrit sur la période 2006-2010, ce plan a pour objectif de lutter contre la logique selon laquelle l'âge est considéré comme une variable d'ajustement du marché du travail.

À noter... La mise en œuvre de ce plan a été commentée par l'administration dans une circulaire du ministère de l'Emploi (circ. DGEFP 2006-38 du 13 décembre 2006).

### Maintien dans l'emploi

Gestion anticipative des emplois et des compétences - Les entreprises sont incitées à mettre en place, après consultation des représentants élus du personnel, un dispositif de gestion anticipative des emplois et des compétences adapté à leur taille. À cette fin, les branches et les structures professionnelles et interprofessionnelles territoriales organisent la diffusion aux entreprises des informations et des données fournies par les observatoires prospectifs qu'elles ont mis en place.

À noter... L'État encouragera la conclusion d'accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les entreprises. Ainsi, l'accès au dispositif d'appui-conseil est élargi aux entreprises de moins de 500 salariés (réservé actuellement aux entreprises de moins de 250 salariés). Le régime fiscal et social des aides à la création d'entreprises versées dans le cadre de ces accords devrait être aligné sur celui des indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (plan national d'action concerté pour les seniors ; circ. DGEFP 2006-38 du 13 décembre 2006).

Entretiens professionnels de seconde partie de carrière - Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45e anniversaire, à un entretien de seconde partie de carrière. Cet entretien a lieu ensuite tous les 5 ans. Il est destiné :

- à faire le point, avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle ;
- à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ;
- à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et notamment d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Les branches professionnelles définissent les modalités de mise en œuvre de l'entretien (information des représentants du personnel, par exemple) et les points à y aborder.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

Amélioration et aménagement des conditions de travail - L'amélioration des conditions de travail doit se traduire par des adaptations dans les domaines de l'ergonomie, de l'organisation et des compétences. L'entretien professionnel de seconde partie de carrière doit être l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et l'évolution des rémunérations.

Modalités d'application du DIF aux salariés de 50 ans et plus - Par dérogation, le salarié de 50 ans et plus peut abonder (financement complémentaire) de plein droit, au moyen de ses droits au droit individuel à la formation\*, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de seconde partie de carrière.

Bilan de compétences - Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

À noter... Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés soit :

- par l'entreprise elle-même, dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue,
- soit par l'OPCA ou l'OPACIF concerné.

Période de professionnalisation - Pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation\*. Le salarié doit avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Transmission des savoirs et des savoir-faire L'ANI souligne l'importance du tutorat et du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire. Les entreprises peuvent confier cette mission à des salariés volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue en se référant, lorsqu'elles existent, aux dispositions conventionnelles de branche en vigueur.

À noter... Les rémunérations du tuteur ne seraient pas prises en compte au titre des règles de cumul activité-retraite des salariés.

Accord ou plan sur l'emploi des seniors

Accord ou plan d'action avant 2010 - À partir du 1.01.2010, les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seront pas couvertes par un accord collectif ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés devront acquitter à l'URSSAF une pénalité équivalant à 1 % de la masse salariale (c. séc. soc. art. L. 138-24). Les employeurs concernés ont donc jusqu'au 31.12.2009 pour agir.

L'entreprise échappe à la pénalité lorsqu'elle a élaboré un plan d'action « en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe » (c. séc. soc. art. L. 138-26).

Sanction de l'absence d'accord ou de plan sur l'emploi des seniors - La pénalité de 1 % s'applique, en premier lieu, aux entreprises d'au moins 50 salariés (y compris les établissements publics), mais aussi à celles qui, quel que soit leur effectif, appartiennent à un groupe d'au moins 50 salariés. L'accord peut être conclu, le cas échéant, au niveau du groupe.

À noter... Pour déterminer si l'entreprise a atteint le seuil d'effectif de 50 salariés ou celui de 300 salariés (voir ci-dessous), 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. Il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux règles définies dans le code du travail (c. séc. soc. art. D. 138-25 ; c. trav. art. L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54).

Exception en cas d'accord de branche sur l'emploi des seniors - Par exception, les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés mais reste inférieur à 300 salariés et celles appartenant à un groupe présentant les mêmes caractéristiques d'effectif sont dispensées de négocier ou de mettre en place un plan d'action dès lors qu'elles sont couvertes par un accord de branche sur l'emploi des seniors conclu dans le cadre de la négociation triennale sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois (c. séc. soc. art. L. 138-26).

Pour que ces entreprises soient libérées de l'obligation de négocier ou de mettre en place un plan d'action, l'accord de branche doit (c. séc. soc. art. L. 138-26) :

- être étendu ;
- comporter les mesures de maintien dans l'emploi et de recrutement exigées de tout accord relatif à l'emploi des seniors ;
- avoir reçu un avis favorable du ministre du Travail.

La demande d'avis est présentée au moment du dépôt de l'accord. Le ministre dispose d'un délai de trois mois pour rendre son avis. À défaut de réponse au terme de ce délai, l'accord est réputé avoir reçu un avis favorable (c. séc. soc. art. R. 138-30).

Faute d'accord de branche étendu et validé par un avis favorable, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'ont pas d'autre choix que de conclure leur propre accord ou d'élaborer leur propre plan d'action, comme toute entreprise entrant dans le champ d'application de la pénalité de 1 %.

À noter... Le contenu de la négociation triennale de branche sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois a été revu en conséquence (c. trav. art. L. 2241-4). Cette négociation doit expressément porter sur « l'emploi » des salariés âgés, ce qui implique notamment de prévoir des mesures telles que « l'anticipation des carrières professionnelles et la formation ». De plus, la négociation triennale sur l'emploi et les conditions de travail ont été déconnectées de la négociation interprofessionnelle sur la pénibilité.

Caractéristiques de l'accord - L'accord d'entreprise ou de groupe est conclu pour une durée d'au plus 3 ans. Il doit comporter les éléments suivants (c. séc. soc. art. L. 138-25) :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés - par le biais d'au moins 3 domaines d'action à choisir parmi une liste fixée par décret - des indicateurs chiffrés devant être associés à ces dispositions ;

- des modalités de suivi permettant d'apprécier la mise en œuvre de ces dispositions et la réalisation de l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement.

À noter... Les mesures inscrites dans l'accord sur l'emploi des seniors sont susceptibles d'affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail, ainsi que les conditions d'emploi de travail et de formation professionnelle (c. trav. art. L. 2323-6). Le comité d'entreprise doit donc être consulté préalablement à la conclusion de l'accord, dans le cadre de ses attributions sur la marche générale de l'entreprise.

Caractéristiques du plan - Le plan d'action présente des caractéristiques semblables. Il est lui aussi applicable pendant 3 ans au plus et comporte les mêmes éléments. Ce plan doit être soumis au comité d'entreprise\* ou, à défaut, aux délégués du personnel pour avis préalable et faire l'objet d'un dépôt auprès de la DDTE, dans les mêmes conditions qu'un accord collectif (c. séc. soc. art. L. 138-26).

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement - Les salariés concernés par cet objectif chiffré sont (c. séc. soc. art. R. 138-25) :

- ceux de 55 ans et plus si l'accord ou le plan privilégie le maintien dans l'emploi ;
- ceux de 50 ans et plus si l'accord est axé sur le recrutement.

Domaines d'action à privilégier et objectifs chiffrés spécifiques - Les dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés doivent être organisées autour de 3 domaines d'action, à choisir dans la liste suivante (c. séc. soc. art. L. 138-25, 2° et R. 138-26 nouveau).

- 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.

Chacun des 3 domaines d'action retenus par l'accord ou le plan doit être assorti d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs (c. séc. soc. art. R. 138-27).

Modalités de suivi - le but est de vérifier si les objectifs chiffrés seront effectivement atteints et, dans le cas contraire, de déterminer les ajustements nécessaires (c. séc. soc. art. R. 138-28).

Lorsque l'entreprise ou le groupe a conclu un accord, ces modalités de suivi sont librement déterminées par les signataires. Lorsque l'entreprise a opté pour le plan d'action, le suivi consiste à minima à transmettre chaque année au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel :

- les indicateurs permettant de mesurer le degré de réalisation des objectifs chiffrés
- les résultats révélés par ces indicateurs.

Ces informations sont communiquées et examinées par les représentants du personnel selon des modalités à préciser dans le plan et dans les mêmes conditions que le rapport sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans les entreprises de 300 salariés et plus ou le rapport annuel unique dans les entreprises de moins de 300 salariés (c. trav. art. L. 2323-47 et L. 2323-56). Lorsque les mesures en faveur des seniors sont mises en œuvre par accord de branche, les indicateurs et leurs résultats figurent dans le rapport annuel remis par les organisations d'employeurs préalablement à la négociation de branche sur les salaires effectifs (c. trav. art. D. 2241-1).

À noter... Aucune sanction particulière n'est prévue si les objectifs chiffrés ne sont pas atteints. En effet, la pénalité de 1 % ne sanctionne que l'absence d'accord ou de plan et pas sa mise en œuvre. Il n'en reste pas moins que l'entreprise doit tout faire pour atteindre ces objectifs, notamment lorsqu'elle a conclu un accord, et ce en vertu du principe d'exécution loyale des accords collectifs de travail (c. trav. art. L. 2262-4).

Régime de la pénalité de 1 % à verser à l'URSSAF - En l'absence d'accord ou de plan d'action au 1.01.2010, les entreprises concernées devront acquitter une pénalité correspondant à 1 % des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale (c. séc. soc. art. L. 138-24). Les modalités de recouvrement de cette contribution sont identiques à celles applicables à la taxe de 8 % sur les contributions patronales de prévoyance\* complémentaire. La pénalité est due tant que l'entreprise n'est pas dotée d'un accord ou d'un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. La pénalité sera due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action (c. séc. soc. art. R. 138-29).

À noter... L'entreprise qui souhaite s'assurer que son accord ou son plan est conforme aux exigences légales peut solliciter l'autorité administrative compétente (vraisemblablement la DDTE) pour validation (c. trav. art. L. 138-27 et R. 138-31). En cas de réponse positive ou à défaut de réponse dans un délai de 30 jours, l'accord ou le plan est réputé satisfaire aux conditions posées par la loi. Cette décision est opposable aux organismes de recouvrement, ce qui implique que l'entreprise a la garantie qu'elle n'aura pas à acquitter la pénalité. Cette garantie ne vaut toutefois que pour la durée d'application de l'accord ou du plan.

Retour dans l'emploi

Critère d'âge dans l'offre d'emploi - Les entreprises ne doivent plus utiliser de méthodes de recrutement qui font de l'âge un critère de choix, mais chercher davantage à valoriser les aptitudes de chacun.

À noter... La contribution Delalande est supprimée pour les ruptures prenant effet à compter du 1.01.2008.

Contrat de professionnalisation - Le contrat de professionnalisation\* doit être le dispositif prioritaire pour favoriser la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi, en leur assurant une qualification. Les accords de branche et d'entreprise se fixent, en fonction des besoins des entreprises et des personnes concernées, les objectifs à atteindre en la matière.

À noter... D'autres dispositifs d'aide à l'emploi sont également mobilisables pour les seniors : contrat initiative-emploi (CIE), contrat insertion-RMA (CIRMA), contrat d'avenir, contrat d'accompagnement dans l'emploi, primes pour la reprise d'activité des bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique.

CDD adapté aux seniors - Voir Contrat de travail à durée déterminée (senior)\*.

Fin de carrière

Bilan retraite - Le salarié de 55 ans et plus qui s'est renseigné sur sa retraite peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique des modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

À noter... Les informations fournies au salarié par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire sont strictement personnelles dans la mesure où il en est le seul propriétaire.

Aménagement des horaires de travail - Les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent peuvent bénéficier, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année. Les entreprises doivent s'efforcer de limiter l'impact de ces aménagements d'horaires sur les droits à retraite à taux plein des intéressés.

Déclaration de départ de l'entreprise - L'employeur doit signaler annuellement à l'URSSAF les départs intervenus l'année civile précédente par préretraite, cessation anticipée d'activité, mise à la retraite ainsi que les licenciements et ruptures conventionnelles homologuées des salariés âgés d'au moins 55 ans (c. trav. art. L. 1221-18). L'employeur déclare le départ de salariés « seniors » à l'aide du modèle du formulaire S 2203, Cerfa n° 13799\*01 (arrêté du 31 décembre 2008, JO 13 janvier 2009).

Toutefois, les entreprises qui fournissent déjà de telles données dans la DADS dématérialisée (DADS-U) n'ont pas à effectuer cette déclaration.

Attention... Le défaut de production dans les délais prescrits de cette déclaration entraîne une pénalité (c. trav. art. L. 1221-18).