

La négociation sur l'emploi des seniors

La négociation sur l'emploi des seniors

Benoît Ramozzi - bramozzi@cs.experts-comptables.org

Les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés doivent négocier sur l'emploi des salariés âgés. A défaut d'accord collectif ou de plan d'action élaboré par l'employeur, l'entreprise est assujettie à une pénalité financière lourde.

-

Entreprises concernées

Sont visées par l'obligation d'engager la négociation sur l'emploi des seniors les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, aucune pénalité financière ne sera applicable si un accord de branche étendu a été conclu sur les salariés âgés.

-

Détermination de l'effectif de l'entreprise

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.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

-

Thèmes de la négociation

L'accord collectif ou le plan d'action sur l'emploi des « seniors » doit comporter un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

La négociation doit également porter sur 3 domaines d'actions choisis dans la liste suivante : 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.

-

Sanctions applicables

En l'absence d'accord collectif ou de plan d'action, l'entreprise est soumise à une pénalité dont le montant est égal à 1% des rémunérations versés aux salariés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.

-

Date d'entrée en vigueur

Ce dispositif entre en vigueur dès le 1er janvier 2010. Les entreprises concernées doivent donc conclure un accord collectif ou élaborer un plan d'action soumis aux représentants du personnel avant le 31 décembre 2009.

En conclusion, si les nouvelles obligations visent particulièrement les entreprises atteignant un certain seuil d'effectif, les entreprises de moins de 50 salariés sont également concernées lorsqu'elles appartiennent à un groupe dont l'effectif dépasse 50 salariés. Les sanctions sont lourdes puisque l'entreprise peut être assujettie à une pénalité financière de 1% de la masse salariale

Décrets n

o

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.

2009.06.25 9:56