

ACCORDS ET PLANS D'ACTION EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS



- **1. De quelle mesure s'agit-il ?**
- **2. Comment établir un plan d'actions ou un accord relatif à l'emploi des salariés âgés ?**



- ***1. De quelle mesure s'agit-il ?***



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

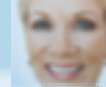
MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE



1 - MESURE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Il s'agit d'une mesure gouvernementale.

- **L'objectif** : favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés.
- **Les entreprises concernées** : toute entreprise ou groupe d'entreprise 50 salariés et plus, entreprises publiques incluses.
- **Le dispositif** : Toute entreprise qui n'est pas couverte par un accord (d'entreprise ou de branche selon sa taille) ou un plan d'actions relatif à l'emploi des salariés âgés devra payer une pénalité.
- **Calendrier** : La mesure s'applique à partir du 1^{er} janvier 2010.
- **Montant de la pénalité** : 1% de la masse salariale. Le produit de cette pénalité est affecté à la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse).



1 - TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009, articles L. 138-24 à L.138-28 du code de la sécurité sociale
- Décrets 2009-560 et 2009-564 du 20 mai 2009, articles R.138-25 à R.138-31 et D.138-25 du code de la sécurité sociale
 - Décret 2009-560 : contenu et validation des accords
 - Décret 2009-564 : relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale
- Cette mesure est aussi décrite dans la circulaire de la DGEFP-DGT-DSS du 9 juillet 2009



1 - COMMENT ÊTRE EXONÉRÉ DE CETTE PÉNALITÉ ?

Vous êtes une entreprise ou un groupe entre 50 et 300 salariés,

- **Vous êtes couvert :**

- Par un accord de branche validé et étendu

OU

- Vous avez conclu un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés

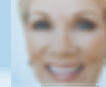
OU

- Vous avez établi un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

à
MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI



1 - COMMENT ÊTRE EXONÉRÉ DE CETTE PÉNALITÉ ?

Vous êtes une entreprise ou groupe de 300 salariés et plus,

- **Vous ne pouvez pas être exonéré par un accord de branche**
- **Vous êtes couvert par :**
 - Votre accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés
 - Votre propre plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés

O
U



1 - COMMENT SAVOIR SI JE SUIS COUVERT PAR UN ACCORD DE BRANCHE ?

***Vous êtes une entreprise ou groupe d'entreprise
entre 50 et 300 salariés :***

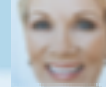
- **Contactez votre branche**
- **Ou consultez la liste des accords sur le site**

www.emploiesseniors.gouv.fr



1 - COMMENT SAVOIR SI MON ACCORD OU PLAN D'ACTION EST VALABLE ? (1)

- Cet accord est d'une durée de 3 ans maximum
- Il détermine un objectif global chiffré
 - S'il s'agit de maintien dans l'emploi, il concerne les 55 ans et +
 - S'il s'agit de recrutement, il concerne les 50 ans et +



1 - COMMENT SAVOIR SI MON ACCORD OU PLAN D'ACTION EST VALABLE ? (2)

- **Votre accord prévoit des dispositions favorables dans au moins 3 des domaines suivants, avec des objectifs chiffrés et des indicateurs associés aux dispositions :**
 - 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



1 - COMMENT SAVOIR SI MON ACCORD OU PLAN D'ACTION EST VALABLE ? (3)

Votre accord ou plan d'action prévoit des modalités de suivi

- Un **accord** d'entreprise ou de groupe détermine librement ses modalités de suivi
- Il vous faudra suivre votre **plan d'action** annuellement au sein du comité d'entreprise ou devant les délégués du personnel



1 - LA PROCÉDURE DE RESCRIT

En cas de doute, vous pouvez recourir à une procédure de rescrit :

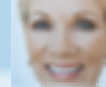
- Cette procédure vous permet de vous assurer que votre accord ou plan d'actions est valide
- Comment procéder ? Contactez la DRTEFP et bientôt la DIRRECCTE
Liste sur le site www.emploiesseniors.gouv.fr
- Si vous n'avez pas de réponse dans un délai de trois mois, votre accord ou plan d'action est validé tacitement. Cette réponse est opposable à l'URSSAF.
- Si l'administration répond défavorablement, elle doit motiver sa réponse.



1 - OÙ TROUVER DES INFORMATIONS ?

- Une présentation complète du dispositif
- La liste des accords de branche déposés, validés et étendus
- Des exemples de bonnes pratiques
- Des propositions d'indicateurs
- Les contacts de vos directions départementale et régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

www.emploiesseniors.gouv.fr



1 - QUI CONTACTER ?

- **Pour déposer votre plan d'action ou accord :**

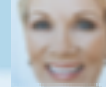
Votre direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

- **Pour recourir à une procédure de rescrit**

Votre direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

- ***2. Comment élaborer un accord ou un plan d'action ?***





2 - ETAPE 1 : DÉCIDER SI VOUS PRÉFÉREZ SIGNER UN ACCORD OU ÉTABLIR UN PLAN D'ACTION

- **L'accord est négocié et signé par l'employeur et les partenaires sociaux.**
 - La négociation et la signature de l'accord se font selon les règles spécifiques à toute négociation collective en entreprise.
 - Vous pourrez associer des techniciens aux négociations sur des points techniques mais ceux-ci ne pourront participer aux négociations ou signer l'accord.
- **Un plan d'actions est élaboré par l'employeur seulement.**
 - Vous pouvez vous faire assister par les bonnes personnes que vous jugez utile de consulter (votre DRH, des techniciens, les partenaires sociaux...) mais vous seul élaborez le plan.



2 - ETAPE 2 : ORGANISER UNE RÉUNION ET DRESSER UN ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DES SENIORS DANS VOTRE ENTREPRISE

- **Pour un accord : réunir vos partenaires sociaux**
 - Expliquez-leur ce qu'est cette mesure en utilisant la première partie de cette présentation
- **Pour un plan d'actions : réunissez toutes les personnes que vous souhaitez associer à la réflexion**
- **Dresser un état des lieux de l'emploi de salariés âgés dans votre entreprise**
 - Combien sont-ils ? A quels postes ? De quels types de formation peuvent-ils bénéficier ? Quelles sont leurs perspectives d'évolution ? ...
 - Ce diagnostic peut aussi permettre d'identifier des informations qui manquent, et que l'accord ou le plan d'action visera à obtenir



2 - ETAPE 3 : DÉFINISSEZ UN OBJECTIF GLOBAL D'ACTION

- **Vous avez deux options :**

- S'il s'agit de maintien dans l'emploi, il concerne les 55 ans et +
- S'il s'agit de recrutement, il concerne les 50 ans et +

- **Exemples :**

- Accroître la part des salariés âgés de 55 et plus dans les effectifs de l'entreprise de X
- Reporter l'âge de cessation de l'activité des salariés âgés de 55 ans et + de X trimestres d'ici la fin de l'accord
-



2 - ETAPE 4 : CHOISISSEZ LES DOMAINES DANS LESQUELS VOUS SOUHAITEZ AGIR

- **Vous avez le choix entre les 6 domaines d'action suivants :**

- 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

Votre plan d'action ou votre accord devra retenir au moins 3 de ces domaines, au sein desquels il définira une ou plusieurs dispositions favorables au recrutement ou au maintien en emploi des salariés âgés

Il pourra également retenir d'autres domaines d'action.



2 - ETAPE 5 : DÉFINISSEZ DES OBJECTIFS CHIFFRÉS ET INDICATEURS POUR ÉVALUER LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS RETENUES

A chacune de ces dispositions sera associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur.

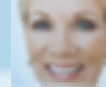
- **Par exemple, une disposition favorable au recrutement des salariés âgés peut être associée aux indicateurs suivants:**
 - Observation plus régulière de la pyramide des âges au recrutement, et s'engager à faire croître la part des salariés de plus de 50 ans dans les recrutements, construction d'un instrument d'observation
 - Développement du recours aux contrats aidés pour recruter des salariés de plus de 50 ans, nombre de personnes recrutées par ces contrats
 - Mieux travailler avec Pôle Emploi sur la diversité au recrutement, nombre des réunions organisées

De nombreux autres exemples sur le site: www.emploiesseniors.gouv.fr



2 - ETAPE 6 : DÉFINISSEZ DES MODALITÉS DE SUIVI

- En cas d'accord d'entreprise ou de groupe, l'accord détermine librement ses modalités de suivi
- Les indicateurs retenus dans le plan d'action, et l'évolution de leurs résultats, doivent faire l'objet d'une communication annuelle auprès du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel



2 - ETAPE 7 : VOUS POUVEZ DEMANDER A L'ADMINISTRATION DE VALIDER VOTRE ACCORD

- Vous pouvez recourir à une procédure de rescrit si vous souhaitez vérifier la validation de votre plan d'actions ou accord

- Dans ce cas, contactez votre direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

- Attention, la procédure de rescrit ne se substitue pas au dépôt. Dans tous les cas, vous devez déposer votre plan d'actions ou accord d'entreprise.

- Vous trouverez les coordonnées de vos directions sur :

- www.emploiesseniors.gouv.fr