Lire cet article en ligne

De la nouvelle obligation de négocier sur l'emploi des seniors pour les entreprises d'au moins 50 salariés : les sanctions financières s'appliqueront au 1er janvier 2010

Le taux d'emploi des salariés âgés de 55 à 64 ans était de 38,30 % en 2008 en France alors que l'objectif européen est un taux de 50 % pour 2010. Plusieurs mesures ont été prises par le Gouvernement en vue du maintien des seniors dans leur emploi: augmentation du taux de la surcote pour les salariés qui continuent à travailler après avoir atteint le nombre de trimestres requis pour valider leur retraite à taux plein, libéralisation du cumul emploi-retraite, interdiction des mises à la retraite à la seule initiative de l'employeur avant l'âge de 70 ans et nécessité de l'accord du salarié pour les mises à la retraite entre 65 et 70 ans.

Dans ce même contexte, l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale a prévu une « incitation » pour les entreprises à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les salariés âgés dans la gestion des ressources humaines par la mise en œuvre d'accords et de plans d'action en faveur des salariés âgés au sein des branches et des entreprises. Cette « incitation » n'est pas la moindre puisque les entreprises qui ne mettront pas en place le dispositif requis se verront sanctionnées à hauteur de 1% de leur masse salariale pour chaque mois au cours duquel elles seront en infraction.

1. Les entreprises visées par l'obligation de négociation sur

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

l’emploi des seniors :

Sont concernées toutes les entreprises d’au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d’au moins 50 salariés. L’effectif est apprécié au 31 décembre de chaque année sur la base de la moyenne des effectifs inscrits au dernier jour de chaque mois. Pour une entreprise créée en cours d’année, l’effectif est apprécié à la date de sa création. (Décret n°2009-564 du20 mai 2009). Ainsi une entreprise qui enregistrera 50 salariés au 31 décembre 2009, devra être en conformité avec ses obligations en la matière dès le 1er janvier 2010.

Pour les entreprises franchissant le seuil, la circulaire DGEFP-DGT-DSS n°2009-31 du 9 juillet 2009 demande aux URSSAF, à titre de tolérance et afin de laisser aux entreprises le temps nécessaire à la négociation d’un accord ou à la mise en place d’un plan d’action franchissant un des deux seuils susmentionnés, de ne tenir compte de la pénalité qu’à l’issue d’un délai de 3 mois suivant le 1er janvier à compter duquel l’entreprise en est devenue redevable.

2. L’obligation de négociation sur l’emploi des seniors :

Les entreprises ont l’obligation de négocier avec leurs délégués syndicaux un accord d’entreprise sur l’emploi des seniors ou, à défaut, de mettre en place, après avis du comité d’entreprise ou à défaut des délégués du personnel, un plan d’action. L’accord d’entreprise ou le plan d’action ne doit pas avoir une durée supérieure à 3 ans et doit être déposé à la Direction Départementale du Travail et de l’Emploi et au greffe du conseil de Prud’hommes.

Les entreprises dont l’effectif est inférieur à 300 salariés seront dispensées de négocier un accord d’entreprise si elles sont couvertes par un accord de branche étendu qui respecte les conditions énoncées à l’article L. 138-25 du Code de la Sécurité Sociale.

3. Le contenu minimum de l’accord collectif ou du plan d’action :

L’accord ou le plan doit obligatoirement comporter :

– Un objectif chiffré de maintien dans l’emploi des salariés de 55 ans et plus ou de recrutement de salariés de 50 ans et plus ;

– Au moins trois domaines d’action à choisir parmi les six énoncés à l’article R.138-26 du Code de la Sécurité Sociale :

- 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,

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Chacun des domaines retenus sera assorti d'objectifs chiffrés (en volume ou en pourcentage) dont la réalisation sera mesurée par des indicateurs définis et l'accord devra prévoir les modalités de mise en œuvre et de réalisation de chaque objectif. S'il s'agit d'un plan d'action, il devra prévoir les modalités de communication annuelle de ces indicateurs et des résultats au comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel.

Les entreprises peuvent compléter ces domaines d'action par d'autres qui leur seront propres ; en tel cas ils ne seront pas soumis à l'obligation d'objectifs chiffrés. L'accord ou le plan pourra ainsi prévoir des dispositions générales en termes de gestion de carrière qui s'inscrivent dans une anticipation de la gestion de l'emploi des seniors, et pourront ainsi concerner des populations de moins de 50 ans voire tout le personnel.

4. La sanction financière

L'entreprise qui ne sera pas couverte par un accord ou un plan d'action le 1er janvier 2010 sera redevable d'une pénalité égale à 1% de sa masse salariale totale pour chaque mois entier au cours duquel elle ne sera pas couverte par un tel accord.

Elle est réputée avoir rempli son obligation dès lors qu'elle aura rempli les formalités de dépôt de son accord ou de son plan d'action.

La pénalité de 1% est recouvrée par l'URSSAF et sera affectée au financement de la branche vieillesse de la Sécurité Sociale. Pour éviter cette lourde pénalité financière qui trouvera à s'appliquer lors des contrôles effectués par l'URSSAF, l'entreprise peut adresser son accord ou son plan d'action au préfet de région en vue des s'assurer de la conformité du dispositif mis en place. Le préfet de région dispose d'un délai de trois mois pour opérer son contrôle, l'absence de réponse dans ce délai valant avis favorable qui sera opposable à l'URSSAF.

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.