



# Emploi des seniors : des objectifs ambitieux

**Actualité législative** publié le **20/06/2009**, vu **2890 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

*Depuis la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, les entreprises sont soumises à l'obligation de négocier sur le thème de l'emploi des salariés âgés. Un décret du 20 mai 2009 (n° 2009-560) est venu préciser les obligations des employeurs à ce titre, qui varient selon la taille de l'entreprise.*

## **Accord ou plan d'action : des obligations distinctes selon la taille de l'entreprise**

Les entreprises d'au moins 50 salariés, ainsi que celles appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, ont l'obligation de négocier et de conclure un accord sur le thème de l'emploi des salariés âgés.

En cas d'échec des négociations, ou en l'absence de délégué syndical, elles doivent établir un plan d'action, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, ne sont pas soumises à ces obligations lorsqu'elles relèvent d'un accord de branche étendu portant sur l'emploi des salariés âgés, et répondant aux conditions posées par les textes.

## **Nature des mesures pour l'emploi des seniors**

L'accord ou le plan d'action doivent comporter les mesures suivantes :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus et de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus ;
- des dispositions visant au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins, choisis sur une liste fixée par décret : amélioration des conditions de travail, développement des compétences, aménagement des fins de carrière, etc. ;
- des modalités de suivi de la mise en oeuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

## **Pénalités à défaut d'accord ou de plan d'action**

Au 1er janvier 2010, les entreprises qui ne seront pas couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'emploi des seniors seront soumises à une pénalité égale à 1 % des rémunérations versées aux salariés au cours des périodes au titre desquelles elles n'ont pas été couvertes par un tel dispositif.

La loi a toutefois prévu la possibilité, pour les entreprises, d'interroger le préfet sur la conformité de leur accord ou plan d'action sur l'emploi des seniors.

Le préfet dispose d'un délai de 3 mois, à compter de la date de réception de la demande de l'entreprise, pour lui notifier sa réponse.

Si cette dernière est défavorable, elle est motivée et précise les voies et délais de recours dont elle peut faire l'objet. Précisons enfin que le défaut de réponse à l'expiration de ce délai de 3 mois vaut décision de conformité.

En conclusion, le législateur a imposé des objectifs ambitieux aux entreprises, tout en leur permettant de bénéficier d'une sécurité juridique.

Xavier BERJOT

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

[www.ocean-avocats.com](http://www.ocean-avocats.com)