



Emploi des seniors

A compter du 1er janvier 2010, **les entreprises et les établissements publics d'au moins 50 salariés** risquent une pénalité financière s'ils n'ont pas conclu un accord ou élaboré un plan d'action.

La pénalité est fixée à 1% des rémunérations versées aux salariés. **Elle sera due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.**

Sont toutefois dispensées de payer cette pénalité les entreprises comprenant au moins 50 salariés et moins de 300 n'ayant pas conclu d'accord ou élaboré de plan d'action, si la branche à laquelle elles appartiennent a conclu un accord validé et étendu sur l'emploi des salariés âgés.

L'effectif de 50 (et de 300 salariés) s'apprécie au 31 décembre de l'année. En cas de franchissement du seuil au cours d'une année N, l'entreprise n'est assujettie à la pénalité qu'à partir du 1er janvier de l'année N+1.

Le ministère du Travail a décidé d'accorder un délai supplémentaire de trois mois aux entreprises de 50 à 300 salariés qui ne seraient couvertes ni par un accord d'entreprise, ni par un plan d'action unilatéral, ni par un accord de branche relatif à l'emploi des seniors au 31 décembre 2009, pour se mettre en conformité avec la loi .

Contenu de l'accord

L'accord ou à défaut le plan d'action de l'entreprise devra comporter :

- ☞ un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés
- ☞ Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés dans au moins 3 des 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

Procédure de validation de l'accord

Les accords et plans d'action devront être adressés (en version papier et électronique) à la DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) du département où siège l'entreprise.

Les entreprises auront la possibilité si elles le souhaitent, de recourir à une procédure dite de rescrit auprès du Préfet de région afin de savoir si l'administration confirme la validité de leurs accords ou plans d'action au regard de la loi et si, en conséquence, elles peuvent s'exonérer du paiement de la pénalité de 1% à la CNAVTS (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés).

sites incontournables : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors/v2> <http://www.priorite-seniors.fr>

MISE À LA RETRAITE

La mise à la retraite d'office d'un salarié est désormais interdite avant 65 ans.

A partir de 65 ans et jusqu'à 70 ans, elle est désormais conditionnée au consentement individuel du salarié

STRESS

Les entreprises de plus de 1 000 salariés doivent ouvrir des négociations sur le stress et décliner l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail

À défaut d'accord, ces négociations doivent mener à un diagnostic et un plan d'action avant le 1er février 2010.

La liste des entreprises qui auront négocié, ou qui ne l'auront pas fait, sera publiée, ainsi que les résultats de ces négociations, sur les sites des services déconcentrés de l'État (Directe et du ministère du Travail).

HANDICAP

À compter du 1er janvier 2010, les **entreprises et établissements de plus de 20 salariés** qui, n'auront rien fait en matière d'**insertion des personnes handicapées** au cours des trois années précédentes seront sévèrement sanctionnés financièrement: 1 500 Smic horaire pour toute unité travailleur handicapé manquante.

Ceux qui auront été actifs (contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services avec une entreprise adaptée ou un organisme du milieu protégé ou appliquant aucun accord collectif prévoyant la mise en place d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés), mais sans pour autant atteindre le fameux seuil de 6 % de **travailleurs handicapés** dans leur effectif resteront pénalisés au tarif de 400 à 600 Smic horaire, selon leur taille, par unité travailleur handicapé manquante. Le ministère du Travail et le secrétariat d'État à l'Emploi seraient en train de mettre la dernière main aux modalités précises d'un report d'application de la sur contribution en juillet 2010 pour les PME de 20 à 49 salariés