

Note : Quelles sont les obligations des entreprises vis-à-vis des seniors ?

Màj : le 26/02/2015

Les entreprises sont soumises à de nombreuses obligations à l'égard de leurs employés. Par ailleurs, la loi sur du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a modifié certaines obligations des entreprises. Ainsi, l'entretien de seconde partie de carrière est supprimé, et l'aide financière pour les contrats de générations n'est plus soumise à un accord préalable collectif d'entreprise ou de groupe. Néanmoins, suite à ces changements, il est important de faire un point sur les obligations des entreprises en lien avec les seniors.

Les accords (ou plans d'action)¹ contrat de génération

La loi du 1^{er} mars 2013 a substitué l'accord (ou plan d'action) contrat de génération à l'accord (ou plan d'action) pour l'emploi des seniors qui avait été institué par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009. Les entreprises dont les effectifs sont de **50 salariés et plus**, sont soumises à **l'obligation d'élaboration d'un accord**, ou à défaut d'un plan d'action, contrat de génération. Pour les entreprises dont les effectifs sont compris 50 et 299 salariés, un accord de branche est suffisant. Néanmoins, à partir de 300 salariés, l'accord (ou plan d'action) doit être établi au niveau de l'entreprise ou du groupe. Cette obligation est effective depuis le 1^{er} octobre 2013 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés, et depuis la loi du 5 mars relative à la formation professionnelle pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés. Néanmoins, pour ces dernières, les pénalités ne devraient entrer en vigueur qu'à partir du 31 mars 2015.

Ces accords doivent comporter des **engagements concernant l'emploi des jeunes, l'emploi des salariés âgés, et la transmission des compétences**. Ainsi concernant les jeunes, les entreprises doivent mettre en place des objectifs chiffrés concernant l'embauche en CDI de moins de 26 ans, des mesures concernant l'intégration, l'accompagnement et le développement de l'alternance. Par rapport aux salariés âgés, des objectifs chiffrés pour le recrutement des plus de 55 ans et le maintien en emploi des plus de 57 ans, ainsi que des mesures portant sur les conditions de travail et la pénibilité doivent être présents. Enfin, pour la transmission des compétences, des actions pertinentes et des binômes intergénérationnels doivent être prévus dans l'accord, ou le plan d'action.

Par ailleurs, il faut également inclure dans l'accord (ou plan d'action), un **diagnostic préalable** de l'entreprise portant la pyramide des âges, les caractéristiques des jeunes et salariés âgés, les prévisions de départ à la retraite et d'embauches, les compétences clés de l'entreprise, les conditions de travail et de pénibilité, les déséquilibres hommes/femmes, un bilan des accords concernant les salariés âgés. Ces accords, ou plans d'action devront être transmis à la Direccte et sont **valables 3 ans**. Puis annuellement, les entreprises doivent envoyer un document évaluant la

1 Définition : un accord implique et est signé par les organisations syndicales représentatives. Au contraire, un plan d'actions est un ensemble de mesures décidées unilatéralement par l'employeur.

mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action.

Les entretiens professionnels

Suite à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, entrée en vigueur le 7 mars 2014, les entreprises doivent réaliser des **entretiens professionnels tous les 2 ans**. Ces entretiens professionnels remplacent divers entretiens individuels obligatoires, notamment l'entretien de seconde partie de carrière. Ces entretiens sont l'occasion d'évoquer les perspectives d'évolution professionnelle et les besoins en formation de chaque salarié. Par ailleurs, tous les 6 ans, cet entretien professionnel doit récapituler le parcours professionnel du salarié.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le salarié doit avoir bénéficié, pendant la période de 6ans, de deux des trois actions suivantes : une action de formation, une certification professionnelle via une formation ou une validation des acquis d'expérience, ou une progression salariale ou professionnelle. Cette obligation s'applique ainsi à tous les salariés, y compris les salariés âgés. En cas de non-respect de cette obligation, l'entreprise devra verser une pénalité financière à son OPCA.

La pénibilité et l'inaptitude

Suite à la création du **compte personnel de prévention de la pénibilité** par la loi du 20 janvier 2014, et en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015, chaque entreprise doit évaluer l'exposition de ses salariés aux 10 facteurs de pénibilité définis par la loi² (4 sont entrés en vigueur en 2015, et les 6 autres entreront en vigueur en 2016). Suite à ces évaluations annuelles, l'entreprise doit déclarer l'exposition de ses salariés aux facteurs de pénibilité. Toutes les entreprises devront payer une cotisation de base, à partir de 2017, au titre de la solidarité interprofessionnelle égale à 0,01 % de la masse salariale. Par ailleurs, les entreprises exposant leurs salariés à 1 facteur de pénibilité, devront payer une cotisation additionnelle de 0,1 % de la masse salariale en 2015 et 2016, et 0,2 % à partir de 2017. En cas d'exposition des salariés à au moins deux facteurs de pénibilité, les entreprises devront s'acquitter d'une cotisation additionnelle de 0,2 % en 2015 et 2016, et de 0,4 % en 2017.

En cas d'**inaptitude au travail** déclarée par le médecin du travail, l'entreprise a une obligation de reclassement du salarié. En effet, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, d'après l'article L. 1226-2 du code du travail, l'employeur doit proposer un poste approprié aux capacités du salarié, aussi comparable que possible que le précédent au sein de l'entreprise ou du groupe. L'impossibilité du **reclassement** est à la preuve que l'employeur, qui peut dans cette situation, procéder à un licenciement pour motif personnel.

L'entreprise et la retraite

Le départ à la retraite peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur peut proposer à un salarié une mise à la retraite à partir de l'âge légal de la retraite à taux plein (c'est-à-

2 On peut retrouver la liste des 10 facteurs de mobilité sur <http://www.preventionpenibilite.fr/employeur/la-penibilite-qu-est-ce-qui-change/mon-entreprise-est-elle-concernee.html>

dire entre 65 ans et 67 ans selon l'année de naissance). Néanmoins, cette mise à la retraite nécessite l'accord du salarié. L'employeur peut procéder à une **mise à la retraite d'office** d'un salarié, dès lors que celui-ci a atteint 70 ans.

Le salarié peut partir à la retraite à partir de l'âge légal de la retraite qui varie entre 60 ans et 62 ans selon l'année de naissance. S'il a cotisé le nombre de trimestres nécessaires (qui dépend de l'année de naissance), il bénéficiera d'une retraite à taux plein. Si ce n'est pas le cas, il devra attendre d'avoir atteint l'âge de la retraite à taux plein situé entre 65 ans et 67 ans, ou bien il subira une décote de sa pension de retraite.

Les systèmes de préretraite ont disparu depuis le 10 octobre 2011. Néanmoins, certaines situations permettent un départ anticipé. Ainsi, en cas de **carrière longue**, il est possible de partir dès l'âge de 57 ans ou 58 ans (selon l'année de naissance) sous certaines conditions strictes.³ Pour un salarié en situation de **handicap**, il est possible de partir à la retraite dès 55 ans sous certaines conditions. En cas d'**inaptitude**, le salarié pourra obtenir, dès l'âge légal de la retraite, une pension à taux plein, même s'il n'a pas cotisé le nombre de trimestres requis. Par ailleurs, un départ anticipé lié à la **pénibilité** est possible. Ainsi, une incapacité permanente d'au moins 20 % liée au travail, voir 10 % sous certaines conditions, permet un départ à la retraite dès 60 ans. Par ailleurs, depuis la mise en place en place du compte personnel de prévention de la pénibilité mis en place depuis le 1^{er} janvier 2015, le salarié accumule des points qui lui permettent d'avancer l'âge de la retraite dans une limite de 2 ans.

Si le départ à la retraite est à l'initiative du salarié, l'entreprise devra verser une **indemnité compensatrice** comprise entre 1/2 mois et 2 mois de salaire si l'ancienneté est au moins égale à 10 ans. Si le départ à la retraite est à l'initiative de l'employeur, celui-ci devra lui verser une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement.

L'obligation d'adaptation et de maintien des capacités des salariés

L'article L6321-1 du code du travail impose aux entreprises d'**assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de l'emploi et de veiller au maintien de leurs capacités à occuper un emploi**. Cette obligation de résultat est valable à l'égard de tous les salariés, y compris les salariés âgés. Un plan de formation peut répondre à cette obligation.

Les obligations retenues sont les obligations spécifiques aux salariés âgés comme les accords contrat de génération, et les obligations qui s'appliquent à tous les salariés, mais qui sont particulièrement intéressantes pour les salariés âgés, comme l'obligation de reclassement, ou les entretiens professionnels.

Tableau 1: Récapitulatif des obligations des entreprises selon leur effectif

Obligations	Entreprises de moins de 50 salariés	Entreprises entre 50 et 299 salariés	Entreprise de 300 salariés et plus
-------------	-------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------

3 Pour plus d'informations, voir sur <http://www.la-retraite-en-clair.fr/cid3191270/le-depart-anticipe-pour-carriere-longue.html>.

Obligations	Entreprises de moins de 50 salariés	Entreprises entre 50 et 299 salariés	Entreprise de 300 salariés et plus
Accord ou plan d'action contrat de génération	Non obligatoire	Obligatoire sauf accord de branche	Obligatoire
Actions de formation en lien avec les entretiens professionnels	Non obligatoire	Obligatoire	Obligatoire
Entretiens professionnels	Obligatoire	Obligatoire	Obligatoire
Obligation de reclassement	Obligatoire	Obligatoire	Obligatoire
Évaluation de la pénibilité	Obligatoire	Obligatoire	Obligatoire
Adaptation et maintien des capacités des salariés par rapport à leur emploi	Obligatoire	Obligatoire	Obligatoire