

KIT PLAN D'ACTION SENIORS

NEGOCE DE L'AMEUBLEMENT

TEXTES DE REFERENCE LE PRINCIPE

La pénalité

L.138-24 du code de la sécurité sociale

« Les entreprises, y compris les établissements publics, mentionnées aux articles [L. 2211-1](#) et [L. 2233-1](#) du code du travail employant au moins cinquante salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article [L. 2331-1](#) du même code dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Le montant de cette pénalité est fixé à 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article [L. 242-1](#) du présent code et du deuxième alinéa de l'article [L. 741-10](#) du code rural, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné à l'alinéa précédent.

Le produit de cette pénalité est affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés.

Les articles [L. 137-3](#) et [L. 137-4](#) du présent code sont applicables à cette pénalité. »

Les effectifs

Art. D. 138-25 du code de la sécurité sociale

« Les effectifs mentionnés à l'article L. 138-28 sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L.1111-3 et L. 1251-54 du code du travail.

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies aux deux alinéas précédents, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année. »

COMMENTAIRES

CHAMP D'APPLICATION

Le Gouvernement a fait de la mobilisation en faveur de l'emploi des salariés âgés une de ses priorités.

L'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale 2009 crée une incitation pour les employeurs à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les salariés âgés dans la gestion des ressources humaines par la mise en oeuvre d'accords et de plans d'action en faveur des salariés âgés au sein des branches et des entreprises.

PENALITE

Afin d'inciter fortement les branches et les entreprises à s'engager dans cette voie, l'article L.138-24 du code de la sécurité sociale (cf. art. ci-contre) pose le principe d'une pénalité de 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés, pour les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés, et ce dès janvier 2010.

Donc, à défaut d'avoir satisfait à cette obligation (accord ou plan d'action) avant le 31 décembre prochain, une pénalité de 1% du montant des rémunérations versées aux salariés ou assimilés au cours de la période non couverte par l'accord ou le plan d'action, sera applicable. La pénalité, dont le produit est affecté à la CNAVTS, est recouvrée et contrôlée par les URSSAF et les CGSS selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général.

DESACCORD DANS LA BRANCHE

La négociation de branche du Négoce de l'ameublement entamée en septembre 2009 n'a pas abouti, obligeant nécessairement les entreprises ou groupes d'entreprises de 50 à 300 salariés à négocier un accord ou à instituer un plan d'action dans leurs entreprises, pour éviter la pénalité (Les entreprises de 300 salariés et plus doivent également négocier un accord ou mettre en œuvre un plan d'action, ceci indépendamment des suites de la négociation de branche).

LE CALCUL DES EFFECTIFS

Le décompte des effectifs des entreprises ou des groupes se fait selon les modalités précisées à l'article D.138-25 du code de la sécurité sociale (cf. art. ci-contre). Par souci de simplification et de bonne application, les modalités retenues pour ce décompte sont les mêmes que celles appliquées par les entreprises pour le calcul des mesures d'exonération tels que les allègements généraux de cotisations.

Les effectifs mentionnés à l'article L. 138-28 sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

- Sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise, les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile.

- Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

- Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

TEXTES DE REFERENCE

LES ENTREPRISES CONCERNEES

Entreprises de 50 salariés et plus ou groupes d'entreprises de 50 salariés et plus

La notion de groupe

Article L233-1 Code de commerce

Lorsqu'une société possède plus de la moitié du capital d'une autre société, la seconde est considérée, pour l'application du présent chapitre, comme filiale de la première.

Article L233-3 Code de commerce

I. - Une société est considérée, pour l'application des sections 2 et 4 du présent chapitre, comme en contrôlant une autre :

1° Lorsqu'elle détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de cette société ;

2° Lorsqu'elle dispose seule de la majorité des droits de vote dans cette société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires et qui n'est pas contraire à l'intérêt de la société ;

3° Lorsqu'elle détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales de cette société ;

4° Lorsqu'elle est associée ou actionnaire de cette société et dispose du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette société.

II. - Elle est présumée exercer ce contrôle lorsqu'elle dispose directement ou indirectement, d'une fraction des droits de vote supérieure à 40 % et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à la sienne.

III. - Pour l'application des mêmes sections du présent chapitre, deux ou plusieurs personnes agissant de concert sont considérées comme en contrôlant conjointement une autre lorsqu'elles déterminent en fait les décisions prises en assemblée générale.

Article L233-16 Code de commerce

I. - Les sociétés commerciales établissent et publient chaque année à la diligence du conseil d'administration, du directoire, du ou des gérants, selon le cas, des comptes consolidés ainsi qu'un rapport sur la gestion du groupe, dès lors qu'elles contrôlent de manière exclusive ou conjointe une ou plusieurs autres entreprises ou qu'elles exercent une influence notable sur celles-ci, dans les conditions ci-après définies.

II. - Le contrôle exclusif par une société résulte :

1° Soit de la détention directe ou indirecte de la majorité des droits de vote dans une autre entreprise ;

2° Soit de la désignation, pendant deux exercices successifs, de la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise. La société consolidante est présumée avoir effectué cette désignation lorsqu'elle a disposé au cours de cette période, directement ou indirectement, d'une fraction supérieure à 40 % des droits de vote, et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détenait, directement ou indirectement, une fraction supérieure à la sienne ;

3° Soit du droit d'exercer une influence dominante sur une entreprise en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires, lorsque le droit applicable le permet. (1)

III. - Le contrôle conjoint est le partage du contrôle d'une entreprise exploitée en commun par un nombre limité d'associés ou d'actionnaires, de sorte que les décisions résultent de leur accord.

IV. - L'influence notable sur la gestion et la politique financière d'une entreprise est présumée lorsqu'une société dispose, directement ou indirectement, d'une fraction au moins égale au cinquième des droits de vote de cette entreprise.

COMMENTAIRES

FRANCHISSEMENT DU SEUIL

- Cas d'une entreprise dont les effectifs franchiraient les seuils de 50 ou de 300 salariés au cours d'une année donnée

Les effectifs s'appréciant au 31 décembre de l'année, une entreprise dont l'effectif franchirait le seuil des 50 salariés une année N ne sera pas assujettie à la pénalité pour le compte de cette année. Par contre, elle y sera assujettie dès le 1er janvier de l'année N+1.

Exemple :

- L'entreprise A a un effectif de 47 salariés constaté au 31 décembre 2009. Elle n'est pas redevable de la pénalité tout au long de l'année 2010. Fin décembre 2010, son effectif s'établit à 51 salariés. Elle est redevable de la pénalité à compter du 1er janvier 2011, si elle n'a pas établi un plan d'action ou conclu un accord.

Toutefois, à titre de tolérance et afin de laisser le temps nécessaire à la négociation d'un accord ou à la mise en place d'un plan d'action aux entreprises franchissant le seuil, la circulaire DGEFP-DGT-DSS n°2009-31 du 9 juillet 2009 prévoit qu'il sera demandé aux URSSAF, lors des contrôles, 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.

LA NOTION DE GROUPE

...les entreprises ... employant au moins cinquante salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article [L. 2331-1](#) du même code dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés

Le groupe est donc défini par plusieurs critères :

Article L2331-1 CT

I. - Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce. (cf. art. ci-contre)

II. - Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;

- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;

- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

TEXTES DE REFERENCE

ACCORD OU PLAN D'ACTION

Accord ou plan d'action

Article L138-24 du code de la sécurité sociale

Les entreprises, y compris les établissements publics, mentionnées aux articles [L. 2211-1](#) et [L. 2233-1](#) du code du travail employant au moins cinquante salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article [L. 2331-1](#) du même code dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Le montant de cette pénalité est fixé à 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article [L. 242-1](#) du présent code et du deuxième alinéa de l'article [L. 741-10](#) du code rural, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné à l'alinéa précédent.

Le produit de cette pénalité est affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés.

Les articles [L. 137-3](#) et [L. 137-4](#) du présent code sont applicables à cette pénalité.

Article L138-25 du code de la sécurité sociale

L'accord d'entreprise ou de groupe portant sur l'emploi des salariés âgés mentionné à l'article [L. 138-24](#) est conclu pour une durée maximale de trois ans. Il comporte :

1° Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;

2° Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi une liste fixée par décret en Conseil d'Etat et auxquelles sont associés des indicateurs chiffrés ;

3° Des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

Article L138-26 du code de la sécurité sociale

Les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article [L. 138-24](#) ne sont pas soumises à la pénalité lorsque, en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, elles ont élaboré, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe relatif à l'emploi des salariés âgés dont le contenu respecte les conditions fixées à l'article [L. 138-25](#). La durée maximale de ce plan d'action est de trois ans. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions définies à l'article [L. 2231-6](#) du code du travail.

En outre, les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ne sont pas soumises à cette pénalité lorsque la négociation portant sur l'emploi des salariés âgés mentionnée à l'article [L. 2241-4](#) du code du travail a abouti à la conclusion d'un accord de branche étendu, respectant les conditions mentionnées à l'article [L. 138-25](#) du présent code et ayant reçu à ce titre un avis favorable du ministre chargé de l'emploi. Cet avis est opposable aux organismes de recouvrement mentionnés aux articles [L. 213-1](#) et [L. 752-4](#) du présent code et à l'article [L. 725-3](#) du code rural.

Le ministère en charge du Travail et celui en charge de l'Emploi ont mis en place un site spécifiquement dédié à ce dispositif (<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors/v2/>) sur lequel on trouvera des exemples de bonnes pratiques.

COMMENTAIRES

UN ACCORD OU UN PLAN D'ACTION DANS L'ENTREPRISE

Les accords de groupe ou d'entreprise, ainsi que les plans d'action, qu'ils soient de groupe ou d'entreprise doivent nécessairement comporter :

1. Un **objectif chiffré global** de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés. Si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus, s'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus ;

2. **Des dispositions favorables** au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, relevant d'au moins trois des six **domaines d'action** obligatoires 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.

A chaque disposition favorable retenue parmi ces domaines d'action est associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur. Par exemple, si une entreprise retient le domaine « Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles », et que dans ce domaine, elle définit comme disposition favorable le développement des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, elle pourrait retenir l'objectif chiffré suivant : « augmenter de 20% le nombre d'entretiens professionnels annuels des salariés âgés de 45 ans et plus », dont l'indicateur de suivi serait « pourcentage d'augmentation du nombre d'entretiens professionnels annuels des salariés âgés de 45 ans et plus ».

Cependant, une entreprise, dès lors qu'elle a défini des dispositions favorables parmi trois au moins de ces domaines d'action, peut aborder dans son accord, ou dans son plan d'action, d'autres domaines d'action. Dans ce cas, les dispositions qu'elle retiendrait dans ces autres domaines d'action ne sont pas soumises à l'exigence d'être assorties d'un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur.

L'intitulé des domaines d'action listés ci-dessus doit apparaître à l'identique dans l'accord ou le plan d'action.

L'entreprise peut retenir au sein de ces domaines d'action une ou plusieurs dispositions favorables.

Les objectifs chiffrés associés aux dispositions peuvent concerner d'autres tranches d'âge que celles retenues pour l'objectif global, voire ne pas cibler précisément une tranche d'âge. Cependant, la disposition doit être cohérente avec la poursuite de l'objectif global.

3. Des **modalités de suivi** de la mise en oeuvre des dispositions retenues parmi les domaines d'action obligatoires, et de la réalisation de l'objectif chiffré.

L'accord d'entreprise ou de groupe détermine librement ses modalités de suivi, mais le plan d'action prévoit les modalités d'une communication annuelle des indicateurs associés aux dispositions et de l'évolution de leurs résultats auprès du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

4. Une **durée maximale d'application de trois ans** de l'accord ou du plan d'action.

LA PREPARATION DU PLAN D'ACTION

Au vu du peu de temps restant avant le 31 décembre 2009, il est conseillé aux entreprises employant au moins 50 salariés et inférieur à 300 salariés, d'élaborer, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe relatif à l'emploi des salariés âgés dont le contenu respecte les conditions exigées pour les accords d'entreprise ou de groupe (voir ci-avant).

TEXTES DE REFERENCE

DEPOT DES ACCORDS OU DES PLANS D'ACTION

Procédure de dépôt :

Article D2231-4 du code du travail

Les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement sont déposés auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article D2231-5 du code du travail

Le service départemental dépositaire des conventions et accords collectifs de travail est celui dans le ressort duquel ils ont été conclus.

Article D2231-6 du code du travail

Lorsqu'une convention ou un accord collectif d'entreprise s'applique à des établissements ayant des implantations distinctes, le texte déposé est assorti de la liste, en trois exemplaires, de ces établissements et de leurs adresses respectives.

Article D2231-7 du code du travail

Le dépôt des conventions et accords est accompagné des pièces suivantes :

1° Dans tous les cas, d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;

2° Dans le cas des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement :

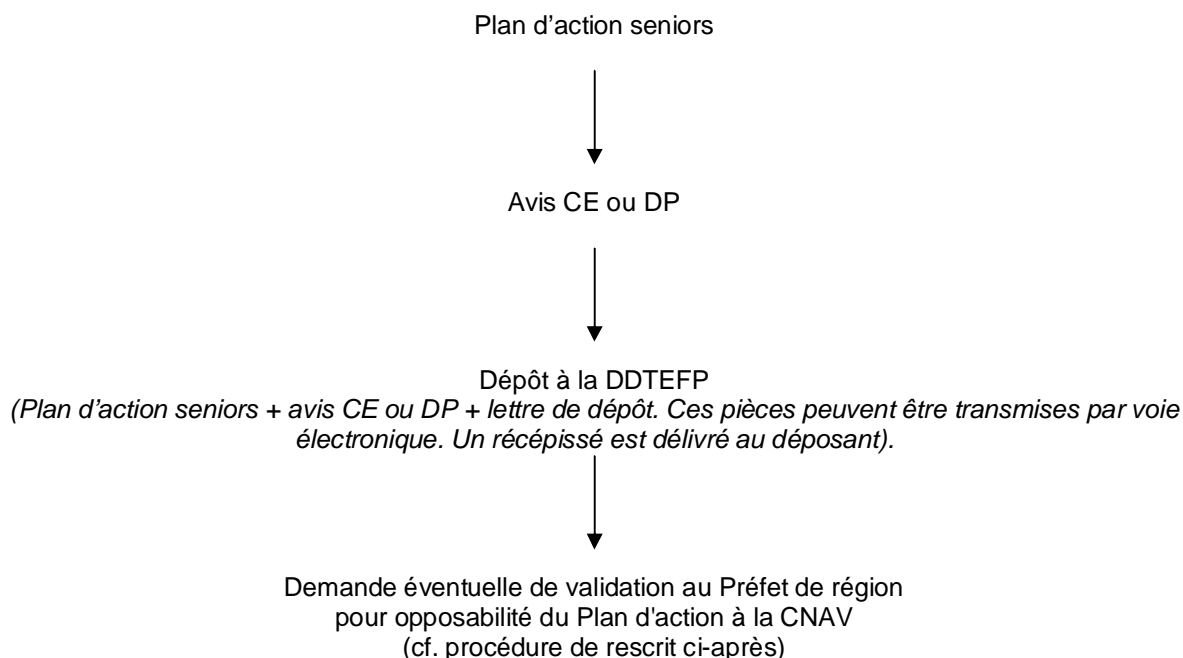
- a) D'une copie du procès-verbal des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles ;*
- b) D'une copie, le cas échéant, du procès-verbal de carence aux élections professionnelles ;*
- c) D'un bordereau de dépôt.*

Ces pièces peuvent être transmises par voie électronique. Un récépissé est délivré au déposant.

COMMENTAIRES

DÉPÔT DES PLANS D'ACTION, ET DATE D'EFFET DU NON ASSUJETTISSEMENT À LA PÉNALITÉ

Selon l'article L.138-26 du code de la sécurité sociale, la procédure de dépôt du plan d'action est la même que celle de droit commun des accords d'entreprise ou de groupe (art. D. 2231-4 et suivants du code du travail – cf. art. ci-contre).



Date d'effet de la sortie du champ de la pénalité, modalités de paiement de la pénalité

L'entreprise est redevable de la pénalité au titre de chaque mois au cours duquel elle n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action. Cette pénalité est recouvrée et contrôlée selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations à la charge des employeurs assises sur les rémunérations de leurs salariés.

L'entreprise n'est plus assujettie à la pénalité, dès lors que l'accord ou le plan d'action qui la concerne a été déposé auprès de l'autorité compétente, sous réserve que cet accord ou ce plan d'action satisfasse aux caractéristiques expliquées ci-avant.

Ainsi, une entreprise qui dépose un accord ou un plan d'action le 15 du mois de décembre de l'année N n'a plus à acquitter la pénalité à compter du 1er décembre de cette même année, car la pénalité n'est due que pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.

Cette capacité de l'entreprise à s'auto-exonérer est indépendante de l'analyse que pourra faire l'organisme de recouvrement dans le cas d'un contrôle, ou de la réponse que pourra lui faire l'administration si l'entreprise lui demande de se prononcer sur son accord ou son plan d'action dans le cadre de la procédure du rescrit détaillée dans la seconde partie de la présente circulaire.

TEXTE DE REFERENCE LA PROCEDURE DE RESCRIT

Le rescrit

Article L138-27 du code de la sécurité sociale

L'autorité administrative compétente se prononce sur toute demande formulée par une entreprise mentionnée à l'article L. 138-24 tendant à apprécier l'application de la présente section à sa situation, notamment le respect des conditions fixées à l'article L. 138-25.

Le silence gardé par l'administration pendant un délai fixé par décret vaut décision de conformité.

La demande mentionnée au premier alinéa ne peut être formulée par une entreprise lorsqu'un contrôle prévu à l'article L. 243-7 du présent code ou à l'article L. 724-7 du code rural est engagé.

La réponse, y compris implicite, est opposable aux organismes de recouvrement mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du présent code et à l'article L. 725-3 du code rural pour une durée ne pouvant excéder la durée de validité des accords ou plans d'actions mentionnée aux articles L. 138-25 et L. 138-26.

Article R138-31 code de la sécurité sociale

La demande de l'entreprise mentionnée à l'article L. 138-27 est adressée au préfet de région par tout moyen permettant d'établir sa date certaine.

La demande précise qu'elle est effectuée au titre de l'article L. 138-27 et comporte les mentions suivantes :

1° Informations relatives à l'identification de l'entreprise, dont le numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et s'il y a lieu de ses établissements, ainsi que l'identifiant de convention collective ;

2° Eléments de nature à permettre au préfet de région d'apprécier si les conditions requises par la législation sont satisfaites, notamment les données sociales de l'entreprise ainsi que l'accord de branche, de groupe, d'entreprise ou le plan d'action par lequel l'entreprise estime être couverte.

La demande est réputée complète si, dans le délai de trente jours à compter de sa réception, le préfet de région n'a pas fait connaître au requérant la liste des autres pièces ou informations nécessaires à l'instruction de sa demande.

Le préfet de région dispose d'un délai de trois mois, à compter de la date à laquelle la demande complète a été reçue, pour notifier sa réponse à l'entreprise. Lorsque celle-ci est défavorable, elle est motivée et précise les voies et délais de recours dont elle peut faire l'objet.

Le préfet de région adresse une copie de sa réponse à l'organisme en charge du recouvrement des cotisations d'assurance vieillesse compétent pour l'entreprise requérante.

COMMENTAIRES

LE RESCRIT

NECESSITÉ POUR LES ENTREPRISES DE RECOURIR À UNE PROCÉDURE DE RESCRIT AUPRÈS DU PRÉFET DE RÉGION POUR SÉCURISER LEURS ACCORDS OU LEURS PLANS D'ACTION

Les attributions du Préfet de région sont, en cas de délégation de signature, exercées par le Directeur régional compétent.

Le Directeur régional compétent en 2009 est le Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), ou le Directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement préfigurateur Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Le Directeur régional compétent à la suite de cette période de transition sera le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Caractère facultatif de la procédure

Les entreprises peuvent demander au Préfet de région, selon une procédure de rescrit, de se prononcer sur leur situation au regard du paiement ou non de la pénalité (articles L.138-27 et R.138-31 du code de la sécurité sociale). Il s'agit d'une option que peuvent utiliser les entreprises, car en aucun cas l'administration ne peut valider a priori les accords signés ou les plans d'action établis au sein des entreprises.

Toutefois, une entreprise ne peut recourir au rescrit si elle est en cours de contrôle par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général, ou le cas échéant par les caisses de mutualité sociale agricole.

La procédure du rescrit suppose une analyse précise du contenu des accords et/ou des plans d'action car la réponse de l'administration vaut décision de nature administrative.

Procédure et délais du rescrit

La demande de l'entreprise doit préciser qu'elle est effectuée au titre de l'article L.138-27 du code de la sécurité sociale, et qu'elle vise à savoir si l'administration confirme qu'elle peut s'exonérer du paiement de la pénalité de 1 % instaurée à l'article L.138-24 du même code. La demande peut être adressée par tout moyen permettant d'établir sa date certaine, y compris de façon dématérialisée.

Pour que le Préfet de région puisse se prononcer rapidement, la demande doit être précise et complète et notamment comporter :

- Des informations relatives à l'identification de l'entreprise dont son numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et s'il y a lieu de ses établissements, ainsi que son identifiant de convention collective. Cet identifiant permet de déterminer si une entreprise dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés peut s'exonérer du paiement de la pénalité si elle est couverte par un accord de branche validé et étendu. Un tel accord exonère du paiement de la pénalité pendant sa période de validité, qui ne peut excéder trois ans.

- Des éléments de nature à apprécier si les conditions requises par la législation sont satisfaites : données sociales de l'entreprise permettant d'établir son effectif, accord de branche de groupe, d'entreprise ou plan d'action par lequel l'entreprise estime être couverte.

Le Préfet de région dispose ensuite d'un délai de trente jours pour faire connaître à l'entreprise requérante la liste des autres pièces ou informations nécessaires à l'instruction de sa demande. Au-delà de ce délai, la demande est réputée complète.

Dès la saisine du Préfet de région, il convient, au besoin, de prendre contact directement avec l'entreprise, pour l'aider à constituer un dossier complet permettant d'instruire sa demande, et de demander au service en charge du dépôt des accords la confirmation du fait que l'accord ou le plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés qui fonde la demande de l'entreprise a bien été déposé selon la procédure prévue aux articles D.2231-4 et suivants du code du travail.

A partir du moment où la demande complète est reçue, le Préfet de région dispose d'un délai de trois mois pour notifier sa réponse à l'entreprise, dont une copie est adressée à l'organisme en charge du recouvrement des cotisations compétent. Au-delà de ce délai, la réponse de l'administration est réputée favorable à la demande de l'entreprise. Toute réponse défavorable est motivée, et précise les voies et délais de recours dont elle peut faire l'objet.

Instruction du rescrit

L'administration n'a pas à engager un contrôle a priori de tous les accords et plans d'action permettant aux entreprises de s'exonérer de la pénalité de 1%. Ce contrôle ne s'exerce que si une entreprise en fait la demande, matérialisée par l'intermédiaire d'un rescrit.

Pour analyser la demande de l'entreprise, il convient de vérifier que les documents qu'elle produit pour justifier de son non assujettissement de la pénalité de 1 % satisfont aux exigences légales et réglementaires.

Le contrôle pourra également être effectué à la demande d'un organisme chargé du recouvrement des cotisations du régime général qui aurait engagé une procédure de contrôle d'une entreprise s'étant exonérée du paiement de la pénalité de 1%.

Dans ce cas, dès lors que la demande présente clairement les éléments permettant d'identifier l'entreprise et d'analyser sa situation au regard de la pénalité, il appartiendra au Préfet de répondre à la demande de l'organisme de sécurité sociale qui l'aura saisi dans un délai qui ne saurait excéder un mois.

Conséquences du rescrit

La réponse au rescrit permet à l'entreprise de connaître sa situation au regard de son assujettissement ou non à la pénalité.

Elle est opposable aux organismes chargés du recouvrement des cotisations au régime général en charge du recouvrement et du contrôle de la pénalité à qui une copie de la réponse au rescrit est systématiquement adressée.

- Si la réponse à l'entreprise confirme le droit de ne pas appliquer la pénalité, ou si l'administration n'a pas répondu dans un délai de trois mois, elle est opposable à l'organisme en charge du recouvrement des cotisations qui ne pourra dès lors pratiquer aucun redressement sur ce motif.

- A l'inverse, si l'administration répond défavorablement par écrit dans un délai de trois mois, en motivant sa réponse, l'organisme en charge du recouvrement des cotisations sera fondé à redresser l'entreprise qui ne se serait pas appliqué la pénalité.

Le rescrit dans le cas d'un accord de groupe

Un groupe dont le siège est situé en France peut demander au Préfet de la région où est situé son siège de se prononcer sur un accord ou un plan d'action conclus au niveau du groupe pour l'ensemble des entreprises qui le constituent. L'instruction du rescrit obéit à la même procédure que ci-dessus définie.

Dans sa demande, le groupe indique, pour chaque entreprise qui le compose, les informations nécessaires à leur identification, en particulier leur numéro du répertoire des entreprises.

Un groupe peut faire cette demande, quand bien même une ou plusieurs des entreprises le constituant serait en cours de contrôle par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général.

ANNEXES

- Trame de rédaction d'un projet de plan d'action**
- Modèle de l'accord qui n'a pu être signé en branche**
- Modèle de lettre de dépôt à la DDTEFP**
- Modèle lettre de demande de validation au Préfet de région**

Annexe 1

Trame de projet de plan d'action (éventuellement à combiner avec les dispositions de l'annexe 2)

Préambule

La prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite est un enjeu majeur national. L'objectif est de s'attacher à développer l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de faire évoluer ses compétences mais également de les transmettre.

Dans le cadre des dispositions de l'article L 138-25 du code de la Sécurité sociale, en l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur arrête un plan d'action comportant des dispositions concrètes déclinées par domaine d'action, afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés dans l'entreprise.

Ce plan d'action a été élaboré après avis du comité d'entreprise ***OU après avis des délégués du personnel.***

Le plan d'action fixe un objectif chiffré de maintien dans l'emploi de salariés âgés, et identifie des dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés ainsi que les modalités de suivi de la mise en oeuvre de ces dispositions et de la réalisation des objectifs fixés, conformément aux prescriptions des dispositions de l'article L 138-25 du code de la sécurité sociale.

CHAPITRE 1 OBJECTIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Article 1-1 Objectif de progression du taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Au 31 décembre 2008 (ou à une date postérieure), l'entreprise a un taux d'emploi de salariés âgés de 55 ans et plus de XX %.

L'engagement est pris de:

- maintenir ce taux pendant la durée d'application du plan d'action**
 - de faire progresser ce taux de XX % par an pendant la durée d'application du plan d'action**
- OU**
- l'engagement est pris de porter à XX % ce taux au terme de la durée d'application du plan d'action.**

CHAPITRE 2 DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

L'article R 138-26 du code de la sécurité sociale identifie les domaines d'action dans lesquels il est nécessaire de prendre des dispositions concrètes favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés.

Les domaines d'action sont:

- le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles;
- l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité;
- le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite;
- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Le plan d'action identifie 3 domaines d'action (**minimum exigé par les textes légaux mais il peut en être choisi plus**) dans lesquels des engagements sont pris pour agir en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Ces domaines d'action sont assortis d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

Article 2.1 Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Il doit s'agir d'une formalisation par l'entreprise en termes explicites, de l'engagement de développer le recrutement de personnes seniors.

Un objectif chiffré et indicateur de suivi doivent être fixés

Autre mesure envisageable qui doit être assortie d'objectif chiffré et d'indicateur de suivi: Réduction des risques de discrimination dans les processus de recrutement (recours au CV anonyme)

Article 2.2 Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

A titre d'exemple:

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, un entretien professionnel de deuxième partie de carrière est créé.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière a pour objet de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels et ses compétences et permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et d'anticiper l'évolution de sa deuxième partie de carrière professionnelle.

L'entretien doit être proposé systématiquement à tout salarié comptant une année d'ancienneté chez son employeur et qui atteint l'âge de 55 ans. Cet entretien doit se dérouler dans les douze mois suivant son 55^{ème} anniversaire. Cet entretien est renouvelé tous les 5 ans. Dans l'intervalle de 5 années séparant deux entretiens, si le salarié demande l'organisation d'un entretien intermédiaire, ledit entretien devra être organisé dans un délai de trois mois.

Pour se préparer, le salarié devra être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins un mois avant la dite date. Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'entretien peut être réalisé dans le cadre soit d'entretiens déjà existants dans l'entreprise, soit d'un entretien spécifique.

Un compte-rendu de cet entretien sera établi.

Si au cours de cet entretien, la réalisation d'un bilan de compétence apparaît nécessaire pour le salarié, l'employeur informera et accompagnera le salarié qui souhaite initier une telle démarche. Le financement lié à ce bilan de compétence peut être assuré soit par l'employeur dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle soit dans le cadre de la contribution CIF.

L'objectif à atteindre est que 100 % des salariés concernés par l'entretien en bénéficient effectivement. Un suivi annuel de la mise en oeuvre de ces entretiens et des bilans de compétence suivi par des salariés de plus de 55 ans sera établi.

Autres mesures envisageables qui doivent être assorties d'objectif chiffré et d'indicateur de suivi:

- Mise en place de référents chargés de la gestion de carrière des seniors.
- Mise en place de bilans de carrière accompagnés de formations.
- Communication interne sur l'évolution des métiers et les perspectives de mobilité.
- Entretiens individuels avec prise en compte de la problématique de l'âge.
- Formation des équipes de direction à la conduite d'un entretien individuel ciblé sur la gestion des âges

Article 2.3 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Mesures envisageables qui doivent être assorties d'objectif chiffré et d'indicateur de suivi:

- prise d'engagement pour développer l'ergonomie des matériels
- systématisation à partir d'un âge d'un entretien avec le référent TMS (troubles musculo-squelettiques)
- création de commissions de maintien dans l'emploi réunissant les RH, le service médical et les équipes de direction, les représentants du personnel.
- création d'un suivi de la santé des salariés : bilans périodiques et point santé à la demande du salarié, traçabilité de l'exposition des salariés aux risques d'atteinte à la santé.

Article 2.4 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

A titre d'exemple:

« Après la réalisation d'un bilan de compétences et la tenue de l'entretien professionnel, il peut être établi un parcours de formation permettant au salarié d'accéder à un autre emploi dans l'entreprise ou à un emploi souhaité et/ou visé par le salarié hors de l'entreprise. Le parcours de formation pourra associer tous les dispositifs de la formation professionnelle: action de formation portée au plan de formation de l'entreprise, période de professionnalisation émergeant au 0,5 % de la professionnalisation ou Validation des acquis de l'expérience (VAE) y compris dans les dispositifs VAE spécifiques de branche. Dans le cadre de ce parcours de formation, le salarié de plus de 55 ans peut, si cela est nécessaire, demander de mobiliser son DIF de façon anticipée dans la limite d'une année d'acquisition (soit 20 heures par an). Toute nouvelle demande d'anticipation ne peut pas être introduite avant que le salarié ait acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation ainsi effectuée.

L'objectif à atteindre est ...»

Autres mesures envisageables qui doivent être assorties d'objectif chiffré et d'indicateur de suivi:

- Accès des seniors à la Validation des acquis de l'expérience.
- Bilans de compétences complétés par des formations de mise à niveau.
- Tableaux de bord sur l'accès à la formation par tranche d'âge.

Article 2.5 Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Mesures envisageables qui doivent être assorties d'objectif chiffré et d'indicateur de suivi:

- Cumul emploi retraite: mise en place de dispositif de coopération post départ en retraite pour des experts, appel à l'expertise de personnes retraitées pour des projets et ouverture de postes à temps partiel à des retraités pour faire face à des pointes d'activité.
- Gestion prévisionnelle (à cinq ans) de la fin de carrière, information sur les possibilités de poursuivre une activité, sur les règles de cumul emploi retraite...

Article 2.6 Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

A titre d'exemple:

« Au vu des compétences et de l'expérience des salariés âgés de 55 ans ou plus, et afin de garantir un transfert de leurs compétences et savoir-faire au profit des salariés ou stagiaires tutorés dans le domaine

d'activité considéré, les candidatures des seniors aux fonctions de tuteur seront étudiées prioritairement par l'employeur.

Afin d'exercer leur mission de tuteur dans les meilleures conditions, les salariés âgés de 55 ans ou plus bénéficieront d'un temps consacré à la préparation et à l'exercice de la mission tutorale. Il sera au minimum égal à un dixième de leur temps de travail et pourra être fixé, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou stagiaire concerné, à une durée supérieure, lorsque des besoins spécifiques afférents à la mission tutorale le justifient.

Les salariés de 55 ans ou plus exerçant une fonction de tuteur pourront bénéficier d'une formation à l'exercice de la mission tutorale, en amont ou pendant la réalisation du stage ou du contrat de la personne tutorée.

L'objectif fixé est d'atteindre un nombre (ou un pourcentage) de salariés de 55 ans et plus ayant des fonctions de tuteur et un nombre (ou un pourcentage) de salariés de 55 ans et plus ayant suivi une formation tutorale.»

Autre mesure envisageable qui doit être assortie d'objectif chiffré et d'indicateur de suivi:
- Gestion prévisionnelle de la transmission des savoirs : organisation d'un « entretien d'expérience »

CHAPITRE 3 SUIVI DES OBJECTIFS PRIS

Aux termes de l'article R 138-28 du code de la sécurité sociale, le plan d'action prévoit les modalités d'une communication annuelle de ces indicateurs et de l'évolution de leurs résultats au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des articles L. 2323-47 et L. 2323-56 du code du travail.

Ainsi, les informations relatives aux indicateurs de suivi des objectifs fixés seront communiquées dans le cadre du rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise prévue par l'article L 2323-47.

Les informations de l'année N-1 sont communiquées au cours de la première réunion du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) organisée au cours de l'année N.

CHAPITRE 4 PROCEDURE D'AVIS AUPRES DU PREFET DE REGION, DUREE DU PLAN D'ACTION ET ENTREE EN VIGUEUR DU PLAN D'ACTION

Article 4-1 Avis du préfet de région

Le présent plan d'action sera présenté pour avis au préfet dans les conditions fixées par l'article R138-31 du code de la sécurité sociale. Son entrée en vigueur est subordonnée à l'avis favorable de l'autorité préfectorale.

Article 4-2 Durée du plan d'action

Le plan d'action est conclu pour une durée de trois années courant à compter du 1^{er} janvier 2010. Au vu des résultats de cette période triennale, un accord d'entreprise ou le cas échéant un plan d'action pourra être conclu afin de prendre en compte l'évolution de la situation.

Fait, le

Annexe 2

Projet de l'accord de branche Non signé

PROJET D'ACCORD DE BRANCHE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS DE LA BRANCHE DU NEGOCE DE L'AMEUBLEMENT

Préambule

La participation des entreprises de la branche du secteur du négoce de l'ameublement à la lutte pour l'emploi des seniors constitue un impératif au plan macro-économique et social.

Le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien dans l'emploi occupé. Il suppose tout autant de faire en sorte que les entreprises et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail, le cas échéant en les faisant évoluer.

La prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite est un enjeu majeur national. L'objectif est de s'attacher à développer l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de faire évoluer ses compétences mais également de les transmettre.

Les partenaires sociaux, par cet accord, veulent mettre en œuvre les moyens propres à permettre d'anticiper les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des seniors et de définir le recrutement de ces salariés.

Cela passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi qu'au développement de leurs possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe.

Dans le cadre des dispositions de l'article L.138-25 du Code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux de la branche du négoce de l'ameublement arrêtent des dispositions concrètes, déclinées par domaine d'action, afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés dans les entreprises ou groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

Afin de développer des actions spécifiques en faveur de l'intégration et du maintien des seniors, les parties signataires s'accordent pour retenir les principes directeurs suivants :

- Une politique de maintien dans l'emploi des salariés âgés.
- Une politique de recrutement des salariés âgés.

Les partenaires sociaux s'accordent pour agir plus particulièrement sur :

- L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ;
- La transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ;
- Le développement des compétences et qualifications et accès à la formation ;

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises ou groupe d'entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 300 salariés relevant du champ d'application de la Convention collective

nationale du négoce de l'ameublement, non couvertes à la date d'extension du présent accord par un accord conclu en application de l'article L.138-25 du code de la sécurité sociale, ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux conviennent que toute entreprise de moins de 50 salariés pourra, de façon volontaire, décider d'appliquer le présent accord.

Chapitre I : Les domaines d'actions en faveur du maintien de l'emploi des Seniors

Les signataires du présent accord considèrent que les salariés seniors constituent un personnel expérimenté et une force vive pour l'entreprise. De plus, leur expérience est une véritable valeur ajoutée pour le développement de la culture d'entreprise. A ce titre, elles considèrent que les actions suivantes doivent être mises en œuvre.

Article 1 : objectif quantifié de maintien dans l'emploi des salariés âgés

L'objectif des partenaires sociaux au travers de cet accord, est de favoriser le maintien des salariés âgés de 50 ans ou plus, **avec un taux de progression des salariés seniors de x%**.

Article 2 : Visite médicale annuelle et pénibilité

Afin de mettre en œuvre les moyens nécessaires destinés à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors, les entreprises de la branche s'engagent à instituer une visite médicale annuelle pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Cette visite médicale est l'occasion notamment d'aborder, si nécessaire, les éventuelles préoccupations liées à l'adaptabilité et à l'aménagement des conditions de travail que le salarié senior peut rencontrer dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, et ce en vue d'assurer un maintien pérenne dans l'emploi.

L'objectif de cette visite médicale annuelle est de prévenir les situations de pénibilité au travail, et constitue un outil privilégié de prévention de l'inaptitude au travail.

A ce titre, les signataires du présent accord décident des mesures qui suivent pour prévenir la pénibilité et améliorer les conditions de travail desdits salariés, au sein de la branche.

Afin de réduire la pénibilité de certaines fonctions dont l'activité comporte des risques liés à la manutention, à la répétition des gestes, à des postures contraignantes et à une charge psychologique importante, la branche dressera, dans les 24 mois à compter de la date de signature du présent accord, un état des lieux des métiers reconnus comme pénibles, et ce avec le recours possible à des experts (ex : ANACT et CRAM).

Cet état des lieux conduira à créer un guide des mesures de prévention et de réduction de la pénibilité applicable à la branche.

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT des entreprises, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

Article 3 : Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

3.1 : Entretien de seconde partie de carrière : salariés âgés de 50 ans et plus

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'un entretien de seconde partie de carrière. L'employeur devra organiser la tenue de cet entretien, soit au plus tard dans les six mois suivant le 50^{ème} anniversaire du salarié, soit en cas de recrutement d'un salarié de plus de 50 ans, dans les 24 mois suivant son embauche.

Les modalités de l'entretien de seconde partie de carrière, celles-ci sont définies comme suit :

Cet entretien pourra être réalisé lors de l'entretien annuel et sera renouvelé tous les 3 (trois) ans, à compter du premier entretien.

L'entretien a lieu pendant le temps de travail.

Il est destiné à faire le point avec le responsable hiérarchique au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Il contribue à éviter toute discrimination liée à l'âge dans l'évolution de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle en fonction de ses souhaits et de ses possibilités de l'entreprise.

Cet entretien, distinct des entretiens annuels d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant ou sur demande du salarié.

Les besoins de formation peuvent être ainsi mis en oeuvre dans le cadre des dispositifs relatifs au DIF ou à la professionnalisation.

Les conclusions de l'entretien feront l'objet d'un compte rendu signé des deux parties. Le salarié dispose de la faculté d'annexer ce compte rendu au passeport formation qu'il a pris l'initiative d'établir.

Le Comité d'Entreprise et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, ou à défaut de l'une ou des deux instances, les Délégués du Personnel, seront informés et consultés des modalités pratiques de mise en oeuvre de l'entretien de seconde partie de carrière.

L'objectif est que dans les 3 années d'application de l'accord, au moins 80 % des salariés âgés de 50 ans et plus aient bénéficié de cet entretien.

3.2 Retraite progressive

Dans cet objectif, les parties souhaitent communiquer sur le dispositif incitatif de la surcote et de la retraite progressive.

A cet effet, les parties au présent accord entendent mettre en oeuvre les moyens nécessaires afin que les salariés soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

3.3 Aménager le passage à temps partiel

Les salariés de 55 ans et plus ont la possibilité de demander à leur employeur, un passage à temps partiel. Ces demandes de transformation d'emploi seront examinées de manière prioritaire.

Dans le cas d'une demande de passage à temps partiel, au moins égal à un trois quart temps, d'un salarié âgé d'au moins 55 ans accepté par l'employeur (y compris en cas de d'utilisation du dispositif de retraite progressive), les entreprises de la branche s'engagent à maintenir sur la base d'un salaire à temps plein :

- la garantie décès (capital et rente)
- la part patronale des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, dès lors que le salarié accepte de cotiser également sur la base d'un salaire à temps complet.

Article 4 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés seniors constituent une source de compétence et de savoir-faire spécifique et assurent la transmission de l'histoire et de la culture des entreprises.

C'est pourquoi, les salariés seniors pourront être investis d'un rôle de transmission des savoirs et des compétences.

Dès lors, l'employeur doit proposer, en fonction des besoins de l'entreprise, aux salariés de 55 ans et plus, ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 5 ans d'exercer le rôle de tuteur auprès des nouveaux embauchés et/ou des stagiaires.

Pour être menée de façon efficace, cette mission doit répondre aux principes suivants :

- le tutorat est basé sur le volontariat du salarié
- chaque tuteur a en charge au maximum, deux stagiaires simultanément
- le tuteur bénéficie de la formation pédagogique ou de la préparation nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Celle-ci ne doit pas entraîner de charge supplémentaire de travail pour le salarié et ne pas constituer une fonction à temps plein.

L'employeur doit également proposer aux salariés âgés de 55 ans et plus, ayant une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise, de suivre une formation de jury VAE et de participer à un jury VAE.

L'objectif assigné dans le cadre du présent accord est de faire en sorte que les entreprises concernées aient ainsi pu confier ce rôle de tuteur à au moins un salarié de plus de 55 ans s'il en existe dans les effectifs de l'entreprise intéressés par cette mission.

Article 5 : Développement des compétences et qualifications et accès à la formation

L'anticipation des évolutions de carrière professionnelle des salariés seniors nécessite de développer l'accès à la formation de ces salariés.

Aussi, les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle constitue un vecteur essentiel du maintien dans l'emploi des salariés seniors. Ils rappellent leur attachement à l'application du principe d'égalité devant l'accès aux formations dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel des salariés seniors.

La branche souhaite ainsi favoriser l'accès des seniors à la formation professionnelle qui constitue un outil efficace pour développer leur employabilité.

Lors de l'élaboration du plan de formation les entreprises de la branche doivent tenir compte des besoins de formation des salariés seniors.

A cet effet, les entreprises communiqueront dans les documents à adresser aux représentants du personnel, en vue de la délibération annuelle sur le plan de formation pour l'année à venir, les informations relatives aux effectifs concernés répartis par catégorie professionnelle et par âge.

L'objectif de la branche est que le pourcentage de salariés de 55 ans et plus bénéficie d'actions de formation professionnelle identiques à celles des salariés de moins de 55 ans.

Par ailleurs, les signataires du présent accord s'engagent à promouvoir les outils prévus par l'accord

de branche du 20 décembre 2006 :

- En faisant la promotion de la VAE ; afin de valoriser cette possibilité en direction des salariés, la CPNE de la branche éditera en direction de toutes les entreprises un livret d'information décrivant les modalités d'accès à la VAE, les formations et qualifications accessibles par la VAE et les mécanismes de financement. La branche passera une convention avec l'OPCA de la branche, déterminant la prise en charge de ces actions d'information et d'organiser une prise en charge accélérée des dossiers de VAE des salariés de plus de 50 ans.
- En développant et en encourageant l'établissement des passeports formation ;
- En réalisant un bilan de compétences à la demande de tout salarié âgé d'au moins 45 ans sous réserve, après 20 ans d'activité professionnelle, d'une ancienneté minimale d'un an permettant d'encourager la définition d'un projet professionnel et/ou des actions de formation, le cas échéant, en vue du développement de la seconde partie de carrière.
- En facilitant l'accès prioritaire des salariés de plus de 45 ans, et ayant un an d'ancienneté et 20 ans d'activité professionnelle, à la période de professionnalisation qui constitue un dispositif visant au maintien dans l'emploi ou à la reconversion des salariés.
- En permettant au salarié de 50 ans et plus d'abonder, au moyen de ses droits à DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de 2^{ème} partie de carrière, afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel.

Les parties signataires demandent à la CPNEFP d'étudier la priorité d'actions qualifiantes destinées aux seniors.

Chapitre II : Favoriser l'accès à l'emploi des seniors

L'objectif est de lutter contre les discriminations liées à l'âge lors des phases de recrutement et de favoriser la réinsertion professionnelle des salariés âgés sans emploi.

Les embauches s'opèrent par application de critères objectifs tels que l'expérience, la compétence et la valorisation des aptitudes de chacun et cela, indépendamment de l'âge des candidats.

Article 6 : Recrutement des salariés âgés de 45 ans et plus

Le recrutement est un élément stratégique pour la progression du taux d'emploi des seniors. Afin de garantir l'égalité de chance et de traitement, les parties signataires s'engagent à renforcer l'objectivation des critères de recrutement permettant de sélectionner les candidats, afin de tendre vers une plus grande diversification des méthodes et des canaux de recrutement.

En vue d'améliorer le taux d'emploi des salariés seniors il semble indispensable d'agir à tous les niveaux du processus de recrutement. Et plus particulièrement de garantir l'objectivation des critères de recrutement. L'âge ne doit pas être un critère de choix.

Il s'agit de fonder les critères de recrutement sur la maîtrise des compétences, les capacités professionnelles requises (notamment la faculté d'adaptation à l'environnement de travail sans référence à l'âge).

Ainsi, les parties signataires veilleront à ce que l'ensemble des entreprises ne fasse en aucun cas mention de tout critère d'âge dans leur offre d'emploi et de mutation interne.

Par ailleurs, les parties signataires s'assureront de l'absence de discrimination concernant le

recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors.

Article 7 : Embauche CDD / CDI

Les partenaires sociaux rappellent que conformément à l'article L.1221-2 du Code du travail «*le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail* ».

Ainsi, les partenaires sociaux demandent aux entreprises concernées par l'accord de favoriser en priorité, l'utilisation du contrat de professionnalisation sous la forme de CDI.

La branche mettra à disposition des entreprises les coordonnées des associations intervenant dans l'emploi des seniors.

Néanmoins, les partenaires sociaux rappellent toutefois à l'ensemble des entreprises de la branche que les salariés de plus de 57 ans ont la possibilité de conclure un « CDD senior » dont la finalité est notamment de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés (article D.1242-2 du Code du travail). Ainsi, un contrat à durée déterminée d'une durée maximum de 18 mois renouvelable 1 fois peut être conclu avec un salarié de plus de 57 ans, inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ou en convention de reclassement personnalisé, afin de lui permettre d'acquérir, par son activité, des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

Article 8 : Embauche dans le cadre d'une réinsertion professionnelle

Le contrat de professionnalisation peut constituer un dispositif privilégié pour favoriser le retour rapide à l'emploi des salariés de plus de 45 ans sans emploi en leur assurant une qualification. La mise en œuvre du contrat de professionnalisation s'appuie sur l'accord de branche du 20 décembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 9 : Cumul emploi retraite

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés ayant liquidé leur pension de vieillesse ont toute leur place dans les entreprises de la branche.

A cet effet, les parties au présent accord s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les salariés soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chapitre III : Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux considèrent comme indispensable d'associer les représentants du personnel au suivi de l'accord, et plus particulièrement le CE et le CHSCT, ou à défaut les DP.

Article 10 : indicateurs du rapport de branche et bilan annuel d'entreprise

Conformément à l'article R. 138-28 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, les indicateurs et l'évolution des résultats des engagements pris dans le présent texte, figureront dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

Le rapport annuel de branche sera complété par un rapport sur l'emploi des seniors comportant les indicateurs et les informations suivantes :

- o Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus :
 - les embauches par tranches d'âge : 50/54 ans, 55/59 ans, 60/64 ans et 65 ans et plus
- o Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus :
 - Pyramide des âges dès 40 ans par tranche de 5 ans.
 - Réduction du temps de travail (et motif) par tranches d'âge : 55/60 ans et plus de 60 ans.
 - Départs et motifs par tranches d'âge : 55/59 ans, 60/64 ans et 65 ans et plus
- o Anticipation de l'évolution de carrières professionnelles :
 - Nombre de bilan de compétence par tranche de 5 ans dès 50 ans.
 - Nombre d'entretien de seconde partie de carrière (ou d'entretien à l'occasion duquel l'entretien de seconde partie de carrière est abordé) par tranche de 5 ans à partir de 50 ans
- o Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :
 - Nombre d'actions de formation, dans le cadre du plan de formation, par tranche d'âge dès 50 ans.
 - Effectif de l'entreprise
 - Nombre de demandes de DIF
 - Pourcentage du budget formation réservé aux 50 ans et plus
- o Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite :
 - Nombre de demandes de retraite progressive
 - Nombre de salariés ayant suivi des stages de préparation à la retraite
 - Nombre d'entreprises ayant sollicité un bilan retraite
- o Transmission des savoirs et des compétences et du développement du tutorat :
 - Nombre de salariés ayant suivi la formation de jury VAE
 - Nombre de salariés participant à des jurys VAE
 - Nombre de salariés tuteurs, à partir de 55 ans

L'employeur doit présenter au CE et au CHSCT ou à défaut, aux délégués du personnel, une fois par an un bilan comportant les éléments précités servant à l'élaboration du rapport de branche.

Afin de mesurer les indicateurs quantifiés dans le cadre du présent accord, les entreprises concernées par ce dispositif transmettent au secrétariat de la FNAEM :

- le nombre de salariés de 55 ans et plus au 1^{er} janvier 2010 et au 1^{er} janvier 2013 ;
- le nombre de salariés de 55 ans ou ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière professionnelle ;
- le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant assumé des missions de tutorat ;
- le pourcentage de salariés bénéficiaire d'actions de formation professionnelle, de moins de 55 ans ;
- le pourcentage de salariés bénéficiaire d'actions de formation professionnelle, de 55 ans et plus.

Les avis de ces instances seront sollicités sur le contenu du bilan annuel. Le bilan annuel et le procès-verbal de consultation seront remis au médecin du travail.

Article 11 : Commission de suivi de l'accord

Les parties signataires du présent accord se réunissent au minimum une fois par an pour apprécier son application dans les entreprises, établir un bilan annuel et apporter d'éventuelles adaptations aux mesures contenues dans l'accord.

Annexe 3

Modèle lettre de dépôt à la DDTEFP

Modèle de lettre de dépôt à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Direction Départementale du Travail

.....
.....
.....

A....., le

Lettre recommandée avec AR

Objet : dépôt du plan d'action portant sur l'emploi des salariés âgés de l'entreprise (ou du groupe)

Monsieur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint, un original et une copie du plan d'action portant sur l'emploi des salariés âgés de l'entreprise (ou du groupe), ainsi qu'une copie de *l'avis du Comité d'entreprise (ou délégués du personnel)*.

Nous vous remercions de bien vouloir nous délivrer récépissé du présent dépôt.

Dans cette attente,

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués

Signature

P.J

Annexe 4

Modèle lettre demande de validation au Préfet

Préfecture de région

.....
.....
.....

A....., le

Monsieur le Préfet,

Par la présente et conformément aux dispositions de l'article L.138-27 du code de la sécurité sociale, nous avons l'honneur de solliciter votre avis quant à la validité du présent plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés applicable à notre entreprise depuis le, confirmant l'exonération de la pénalité de 1 % instaurée à l'article L.138-24 du même code.

Nous transmettons avec notre demande :

- le plan d'action ;
- le numéro du système d'identification du répertoire des entreprises (et s'il y a lieu des établissements),
- l'identifiant de la convention collective : 1880
- les données sociales de l'entreprise permettant d'établir son effectif
- le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise (*ou des délégués du personnel*) au cours de laquelle cette instance a émis un avis.

Nous vous précisons par ailleurs qu'il n'existe aucun accord de branche ayant pour thème l'emploi des salariés âgés.

Restant à votre disposition, nous vous prions de croire, Monsieur le Préfet, en l'assurance de nos sentiments respectueux.

Signature

P.J