



CAROLINE DIRAT

Cabinet Ernst & Young

# La gestion des seniors, une priorité incontournable pour les entreprises

L'année 2009 a été marquée par une vague de mises à la retraite de salariés âgés de 60 à 65 ans, les dispositions permettant de mettre d'office à la retraite un salarié dès 60 ans étant en vigueur jusqu'à la fin de l'année.

Les entreprises devront, désormais, anticiper la gestion des fins de carrière, leurs obligations ayant été renforcées par la nécessité de négocier un accord ou un plan d'action sur l'emploi des seniors, et étant sanctionnées en cas de non-respect par une pénalité de 1 % de la masse salariale.

**Est-il encore possible** de mettre à la retraite un salarié sans son accord ?

Depuis la loi Fillon de 2003, l'âge à partir duquel l'employeur pouvait mettre à la retraite d'office un salarié avait été porté de 60 à 65 ans, sous réserve de pouvoir, jusqu'à la fin 2009, bénéficier de dispositions conventionnelles le permettant.

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010**, l'âge à partir duquel l'employeur peut mettre à la retraite un salarié, sans avoir au préalable recueilli son accord, a été repoussé à 70 ans. Entre 65 et 70 ans, la mise à la retraite "acceptée" implique que l'employeur interroge par écrit le salarié trois mois avant sa date d'anniversaire sur son « intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ».

Dans ce contexte, il est très probable que les entreprises s'orienteront vers la recherche d'un départ négocié, ou du moins accepté.

A défaut, le risque est grand de voir les contentieux se multiplier sur ce thème, ainsi que sur les licenciements et ruptures conventionnelles de salariés dits "âgés" que les entreprises souhaitent voir quitter les effectifs, malgré l'arsenal législatif.

Rappelons la nouvelle obligation de déclarer à l'Urssaf, avant le 31 janvier, le départ des salariés âgés de 55 ans et plus, exposant les entreprises, en cas de non-respect, à une pénalité de 5 316 euros.

**Anticiper la gestion des seniors.** Les entreprises et les groupes de plus de 50 salariés sont, depuis le 1<sup>er</sup> janvier, assujettis à l'obligation d'être "couverts" par un accord collectif ou un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors et/ou de leur maintien dans l'emploi. A défaut, une pénalité de 1 % de la masse salariale est due.

Seuls les entreprises ou groupes de moins de 300 salariés déjà couverts par un accord de branche étendu répondant à certaines conditions sont exonérées de cette obligation.

**Or, si de nombreuses négociations** sont en cours au niveau des branches, peu d'accords ont, à ce jour, été conclus (automobile, métallurgie, industrie pharmaceutique, chimie, etc.), puis validés et étendus. De plus, ces accords nécessitent une action de la part de l'entreprise, qui devra, le plus souvent, formaliser un plan d'action par référence aux objectifs et indicateurs retenus par la branche, en ayant préalablement consulté les représentants du personnel.

Seules les entreprises de moins de 300 salariés non couvertes par un accord de branche bénéficient d'une tolérance admi-

nistrative de trois mois supplémentaires pour satisfaire à cette obligation d'ici au 1<sup>er</sup> avril 2010.

**La mise en œuvre** de cette obligation est complexe au regard tant de la détermination des objectifs chiffrés que des moyens pour y parvenir et des indicateurs pour assurer le suivi de leur application. De plus, certaines questions n'ont pas été envisagées par le législateur, telles que les incidences de la négociation d'un accord collectif ou de la mise en œuvre d'un plan d'action au niveau du groupe ou de l'unité économique et sociale (UES).

Face à un tel degré de complexité, certaines entreprises ont choisi de gérer l'urgence en adoptant des objectifs *a minima* dans un plan d'action formalisant les pratiques existantes.

Gageons que ces entreprises sauront tirer parti des retours d'expérience, notamment sur les procédures de rescrit ou les contrôles qui seront effectués, pour revoir leurs objectifs sur une base plus volontaire mais aussi plus ambitieuse, indissociable d'une réflexion sur les métiers de l'entreprise et sur la pyramide des âges.

**Le prochain rendez-vous** sur les retraites marquera de nouvelles avancées en la matière, qui devront s'accompagner d'un changement culturel en profondeur pour que les pratiques des entreprises évoluent durablement.

Caroline Dirat, avocate au cabinet Ernst & Young, est membre d'Avosial, le syndicat des avocats d'entreprise en droit social.