

CHRONIQUE JURIDIQUE

AVEC LE CABINET RACINE

L'obligation de négocier sur l'emploi des seniors : le compte à rebours est lancé !

Le secrétaire d'État à l'Emploi, Laurent Wauquiez, vient de réaffirmer que l'emploi des seniors était une priorité, opposant au patronat une nouvelle fin de non-recevoir sur un report des pénalités. L'heure est à l'action.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a institué l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action favorisant l'emploi des seniors au sein des entreprises.

Cette obligation doit être satisfaite au 1^{er} janvier 2010.

Les entreprises d'au moins 50 salariés ou celles appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés doivent impérativement parvenir à la signature d'un accord d'entreprise ou de groupe, ou à défaut, procéder à l'élaboration d'un plan d'action à l'initiative de l'employeur, soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel et faisant l'objet d'un dépôt à la DDTEFP d'ici au 1^{er} janvier 2010.

Toutefois, les entreprises dont l'effectif reste inférieur à 300 salariés pourront se prévaloir de la conclusion d'un accord de branche étendu ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'Emploi, à l'exception des entreprises d'au moins 300 salariés appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés, tenues de négocier leur propre accord ou plan d'action.

Dans tous les cas, l'accord ou le plan d'action est conclu pour une durée maximale de 3 ans.

Toute entreprise non couverte par un accord ou un plan d'action au 1^{er} janvier 2010 se verra infliger une pénalité fixée à 1 % des ré-

munérations ou gains versés aux salariés, due pour chaque mois de non-conformité.

Des domaines d'action divers et variés

Une telle sanction doit encourager à la conclusion d'un accord ou d'un plan d'action.

Selon le nouvel article L138-25 du code de la Sécurité sociale, l'accord ou le plan d'action doit comporter :

- des objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi des salariés d'au moins 55 ans ou de recrutement des salariés d'au moins 50 ans ;

- des dispositions destinées à atteindre ces objectifs auxquelles seront associés des indicateurs chiffrés ;

- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et objectifs (notamment par une communication annuelle au comité d'entreprise).

Les domaines d'action sont divers et variés. Ils touchent au recrutement des salariés âgés dans l'entreprise, à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, à l'amélioration des conditions de travail et des qualifications d'accès à la formation, à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre

activité et retraite ou encore à la transmission des savoirs et des compétences au travers notamment du développement du tutorat.

Un recueil de bonnes pratiques s'appuyant sur des exemples concrets et répertoriant près de 40 catégories d'actions est consultable sur le site : www.minefi-gouv.fr. Le législateur donne aux entreprises la faculté de recourir, en amont, à une procédure de rescrit pour sécuriser leurs accords ou leurs plans d'action et ainsi éviter les sanctions financières précitées. Selon l'article L138-27 nouvellement rédigé du code de la Sécurité sociale, l'employeur a la possibilité de solliciter le préfet de région pour qu'il se prononce sur la conformité desdits accords ou plans d'action aux exigences textuelles.

Le préfet dispose d'un délai de trois mois pour notifier sa décision à l'entreprise, qui sera opposable à l'organisme chargé du recouvrement de la pénalité.

Cette procédure présente l'avantage d'écarter tout risque ultérieur de pénalité.

L'emploi des seniors est aujourd'hui plus que jamais un sujet de préoccupation pour les entreprises. Chaque minute compte désormais...

TEXTES

DÉNOMINATION « MONTAGNE » : ASSOUPPLISSEMENTS
Le décret du 7 octobre 2009 relatif à la dénomination « montagne » autorise le recours à des sources alimentaires complémentaires ne provenant pas de zones de montagne « lorsque les conditions techniques l'imposent et lorsque ces matières premières ne peuvent être produites en quantité suffisante ». Celles-ci peuvent devenir dominantes en cas de calamité agricole, notamment pour l'alimentation des animaux.

FCO : LA VACCINATION OBLIGATOIRE, MAIS GRATUITE

Le ministère de l'Agriculture a annoncé, lors du dernier Sommet de l'élevage, le maintien de la vaccination obligatoire contre la FCO en 2010. Cette vaccination, dont le coût s'élève annuellement à 98 millions d'euros, sera gratuite pour les éleveurs. Des états généraux du sanitaire auront lieu dès janvier 2010, au cours desquels sera examiné le souhait de la rue de Varenne de déléguer aux éleveurs la réalisation de la vaccination.

LE CABINET RACINE



Racine est un cabinet d'avocats indépendants dédié au droit des affaires. Regroupant un effectif de cent trente personnes en France (Paris, Bordeaux, Lyon, Marseille et Nantes), il réunit à Nantes seize avocats et juristes.

Charles Philip, avocat associé en charge du département droit social sur Nantes, intervient avec son équipe auprès d'entreprises régionales et nationales dans le cadre d'une activité contentieuse et de conseil.