

ÉDITORIAL

Seulemeⁿt 58,4% des salariés dits "seniors" sont en emploi, contre 82,6% pour les salariés âgés de 25 à 49 ans*. La question du travail des seniors est revenue au centre des débats à l'occasion de la réforme des retraites sans pour autant être traitée et, plus largement, des préoccupations de nombreux Français dans leur rapport au travail. La signature de l'accord national interprofessionnel, le 14 novembre dernier, par quatre organisations syndicales représentatives et trois organisations patronales ouvre de nouvelles perspectives même si la mise en œuvre reste à construire pour permettre aux entreprises, en débat éclairé avec les instances représentatives du personnel, de mieux conserver leurs salariés en fin de carrière et d'embaucher aussi plus facilement des profils plus âgés. Car, à défaut d'une réforme des retraites définissant des dispositifs permettant, notamment, une prise en compte de la pénibilité dans l'âge de départ, c'est aujourd'hui aux partenaires sociaux dans l'entreprise de se saisir de ce sujet, de faire le diagnostic de la situation, d'anticiper ce que sera l'entreprise à moyen terme et de négocier des accords qui répondent à ces enjeux.

Quels engagements pour les entreprises et quels leviers d'action pour les représentants du personnel au sein de votre entreprise, pour accompagner la fin de carrière de beaucoup de vos collègues et permettre, le plus possible, la transmission de savoirs essentiels et parfois insuffisamment valorisés ? Ce sujet essentiel, outre le dossier du mois de Traits d'Union, sera l'objet d'une table-ronde que nous organiserons le 6 mars prochain au Stade de France à l'occasion du Salon CSE Eluceo Paris. Rendez-vous en page 4 pour réserver votre place.

Bonne lecture !

* Source : Les seniors sur le marché du travail en 2023. Dares, Résultats N° 55, Sept. 2024.

Éclairage

Seniors : bientôt une obligation de négocier dans les entreprises de plus de 300 salariés



Qu'on utilise le vocable Seniors ou qu'on lui préfère un autre terme, la réalité reste la même : l'emploi des salariés âgés, rendu encore plus crucial par la réforme des retraites en cours, est un sujet fondamental mais encore insuffisamment pris en compte en entreprise.

En décembre dernier, Le Défenseur des droits y consacrait d'ailleurs son 17^{ème} baromètre sur la perception des discriminations dans l'Emploi, réalisé en partenariat avec l'Organisation Internationale du Travail (OIT), pour constater, entre autres, que près d'un quart des seniors déclarent avoir vécu des discriminations et la moitié avoir connu des relations de travail dévalorisantes au cours des cinq dernières années. La signature d'un Accord national interprofessionnel (ANI), le 14 novembre 2024, ouvre donc de nouvelles perspectives sur un vrai sujet d'actualité, avec, comme point fort, l'obligation pour les branches et les entreprises de plus de 300 salariés de négocier un accord spécifique tous les trois ans portant sur « l'emploi des travailleurs salariés expérimentés ». Le calendrier de transposition dans la loi n'est pas encore connu, mais un cadre est maintenant posé. « Depuis 20 ans, ce sont

surtout les réformes des retraites qui ont permis d'augmenter le taux d'emploi des seniors, observe Antoine Rémond, responsable du Pôle Etudes & Prospective du Centre Etudes & Data du Groupe Alpha. Dans les entreprises, le sujet est insuffisamment traité. On compte peu d'accords consacrés à cette thématique dont les mesures apparaissent aussi bien dans des accords dédiés que dans des accords GEPP, QVT, pénibilité ou temps de travail, ce qui traduit une approche très compartimentée du sujet ». Le CED, qui réalise un travail régulier d'analyse et de benchmark des accords collectifs, en a ainsi identifié à peine 2500 traitant de mesures seniors entre la fin 2017 et le début 2023, contre près de 6000 signés chaque année sur l'égalité professionnelle !

« Le sujet n'est pas nouveau mais l'emploi des salariés âgés ne constituait jusqu'à présent que l'un des thèmes facultatifs de la négociation sur la GEPP. Il s'agit désormais d'un sujet de négociation à part entière, qui plus est obligatoire, renchérit Marie-Astrid Clergeau, consultante chez Secafi. Cette obligation cadre enfin les choses, avec des thèmes précis, même si tous ne sont pas obligatoires, et surtout le passage obligé par un diagnostic préalable. » Pour la consultante, il s'agit d'un enjeu de taille dont les représentants du personnel devront s'emparer au plus tôt. « À ce stade, sans les décrets



Le sujet n'est pas nouveau mais l'emploi des salariés âgés ne constituait jusqu'à présent que l'un des thèmes facultatifs de la négociation sur la GEPP. Il s'agit désormais d'un sujet de négociation à part entière, qui plus est obligatoire. Cette obligation cadre enfin les choses, avec des thèmes précis...



d'application, on ignore évidemment quelle forme pourrait prendre un tel diagnostic, mais il faudra aller au-delà des éléments aujourd'hui communiqués dans la Bdese, présentant très rarement des dispersions par tranche d'âge ou d'ancienneté, observe-t-elle. Il faut donc que les représentants du personnel puissent cerner au mieux ces enjeux et aller au-delà des informations agrégées

fournies dans la Bdese, en s'appuyant sur leur expert dans le cadre, par exemple, de la consultation annuelle sur la politique sociale. Par l'analyse des fichiers du personnel, des données de rémunération, de formation, de parcours professionnels ou encore des indicateurs de santé au travail, l'expert pourra faciliter l'identification des sujets prioritaires et accompagner au mieux la négociation. »

Les trois thèmes de négociation rendus obligatoires par l'ANI sont le recrutement des salariés expérimentés ; le maintien dans l'emploi et l'aménagement des fins de carrière et la transmission des savoirs et compétences. Antoine Rémond regrette toutefois que certains critères de négociation facultatifs ne soient pas obligatoires, notamment l'accès à la formation et l'organisation et les conditions de travail, intimement interconnectés avec le maintien dans l'emploi ! En tout cas, il faut éviter l'écueil de ne s'intéresser qu'aux aménagements de fins de carrière et prendre en compte notamment la prévention de l'usure professionnelle et la valorisation des parcours professionnels. Et, pour Marie-Astrid Clergeau, consultante chez Secafi, faire preuve de créativité sur le sujet de la transmission des savoirs, « souvent le grand oublié des politiques sociales, pourtant au cœur des sujets de compétences collectives et de reconnaissance des salariés. »

LES AUTRES DISPOSITIONS DE L'ANI DU 14 NOVEMBRE 2024

ENTRETIEN PROFESSIONNEL RENFORCÉ À 45 ANS

(dans les deux mois de la visite médicale obligatoire de mi-carrière).
Sujets abordés : adaptation ou aménagement des missions et du poste de travail, prévention de l'usure professionnelle, souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle.



ENTRETIEN DE FIN DE CARRIÈRE À 58 ANS

au cours duquel doivent être abordées les conditions de maintien dans l'emploi et possibilités d'aménagements de fin de carrière (dont retraite progressive).

RETRAITE PROGRESSIVE OUVERTE À PARTIR DE 60 ANS

Le refus de l'employeur, justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise, doit être écrit et motivé. Possibilité :

- Pour le salarié de solliciter une cotisation base temps plein (sur accord) ;
- De prévoir les missions de tutorat/mentorat.

TEMPS PARTIEL FIN DE CARRIÈRE, SUR ACCORD DE L'EMPLOYEUR

Avec application possible de conditions :

- Compensation par l'employeur de tout ou partie de la perte de revenus ;
- L'allocation de départ en retraite peut être mobilisée pour compenser ou partie ou toute la perte de revenus ;
- Réversibilité soumise au double volontariat ;
- Application aux cadres au forfait jour.

CRÉATION D'UN « CONTRAT DE VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE »

Pour faciliter le recrutement des demandeurs d'emploi seniors (60 ans ou 57 si accord de branche), à titre expérimental, pour 5 ans. Non ouvert aux salariés ayant travaillé dans les 6 mois en CDI dans l'entreprise / le groupe :

- Possibilité de mise à la retraite d'office à l'âge de départ à taux plein ;
- Exonération de la cotisation patronale de 30% due au titre de l'indemnité retraite.

Obligation de reclassement : les offres présentées doivent mentionner les critères de départage pour retenir un salarié en cas de candidatures multiples pour un même poste

L'article D. 1233-2-1 du code du travail (+ articles L 1233- 4 et L 1233- 2- 1), prévoit les différentes mentions obligatoires que doivent contenir les offres de reclassement, dont les critères de départage entre salariés. Dans le cadre d'un PSE signé plus validé par l'administration, l'ensemble des salariés menacés de licenciement pour motif économique se sont vu notifier la liste des postes de reclassement disponibles, conformément aux stipulations dudit accord majoritaire.

Plusieurs salariés saisissent la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de la rupture de leur contrat de travail soutenant que les offres de reclassement sont imprécises car elles ne mentionnent pas les critères de départage arrêtés pour retenir un salarié, sur des bases objectives, en cas de candidature multiple pour un même poste ceci constituant un manquement à l'employeur de l'employeur à son obligation de reclassement.

La Cour de cassation a jugé que l'offre est imprécise, car ne donne pas les éléments d'information de nature à fournir aux salariés les outils de réflexion déterminant leur décision et donc caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement : le licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 8 janv. 2025, n° 22-24.724 FS-B

Obligation de reclassement et PSE

L'article D. 1233-2-1 du code du travail (+ articles L 1233- 4 et L 1233- 2- 1), prévoit les différentes mentions obligatoires que doivent contenir les offres de reclassement, dont les critères de départage entre salariés.

Le juge administratif considère qu'il résulte des dispositions des articles L. 1233-4 et D. 1233-2-1 du Code du travail, que l'autorité administrative doit, au titre de son contrôle de la précision des offres de reclassement, s'assurer que celles-ci comportent l'ensemble des mentions prévues au II de cet article D. 1233-2-1 et, lorsque l'employeur communique une liste des postes disponibles aux salariés, que ces mentions sont aisément accessibles.

En l'espèce il s'agissait des mentions relatives au « descriptif du poste » et à la « classification du poste »).

CE, 4e -1^{er} ch. réunies, 2 déc. 2024, n° 488033, Société Debonix

Fusion – accord entre entités : le statut collectif antérieur à l'opération peut être maintenu en dehors d'un accord de substitution

À la suite de la fusion de 13 sociétés d'un groupe en trois nouvelles entités (initiée en 2017), un accord est signé le 1^{er} janvier 2018 entre l'employeur et deux des trois organisations syndicales représentatives, prévoyant que, dans l'attente de l'issue de négociations en cours, les dispositions des accords applicables au sein des so-

ciétés devaient se prolonger jusqu'au 31 décembre 2022.

Le syndicat non-signataire réclame devant les juridictions du travail l'invalidation de cet accord, estimant qu'il est dépourvu de validité juridique, puisque contraire aux articles L. 2261-14 et suivants du Code du travail, qui encadrent la conclusion des accords de substitution. Il invoque en particulier l'article L. 2261-14-2 du Code du travail, qui fixe à trois années le délai maximal entre la date de la réorganisation et la signature d'un nouvel accord pour tous les salariés transférés (le délai prévu à l'accord signé en 2021 excédait celui prévu par ce texte, celui-ci étant contraire aux dispositions légales applicables).

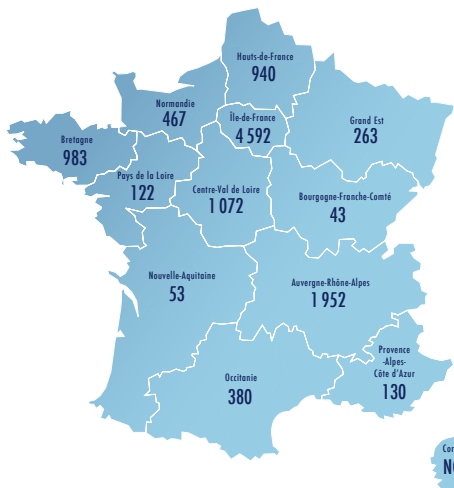
La Cour de cassation (comme la cour d'appel), a jugé que les dispositions relatives à l'accord de substitution ne s'appliquaient pas en l'espèce ; considérant que l'accord mis en cause prévoyait la survie des accords collectifs issus des sociétés fusionnées, au bénéfice de l'ensemble des salariés des trois nouveaux établissements, y compris de ceux engagés après la fusion du 1^{er} janvier 2018. Cet accord n'ayant par conséquent pas la nature d'un accord de substitution, qui n'organise la survie temporaire des accords précédemment applicables que pour les seuls salariés transférés. Il s'agissait ainsi en l'espèce d'un accord collectif de droit commun, prolongeant temporairement les dispositions des accords précédents. Les partenaires sociaux n'étaient en conséquence contraints par aucun délai maximal.

Cass. soc., 24 avr. 2024, n° 22-18.031

BON À SAVOIR

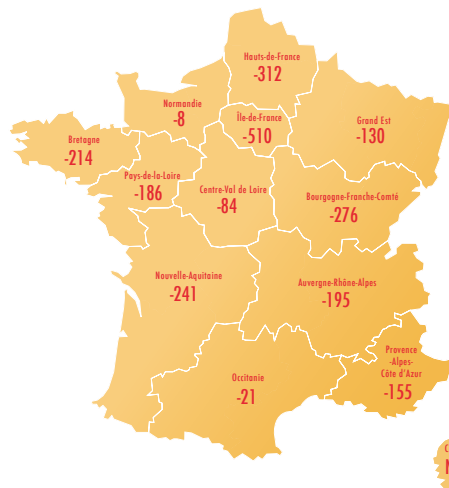
Annonces cumulées de créations d'emplois en Janvier 2025

(Source : Veille Emploi Secafi)



Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Janvier 2025

(Source : Veille Emploi Secafi)



Chiffre clé du mois

Le nombre de demandeurs d'emploi, en catégories A, B et C, âgés de 50 ans ou plus, augmente de

1,1%

sur un an, contre +4,0% pour les moins de 25 ans et +1,7% pour les 25-49 ans.

(Source : Dares Indicateurs N°5, Janvier 2025)

Vu pour vous...

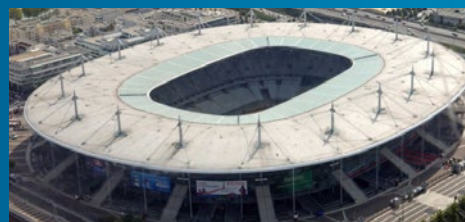
INVITATION DÉBAT SENIORS



SENIORS EN ENTREPRISE : PRÉSERVER LA COMPÉTENCE, PRÉVENIR L'USURE !

RDV LE 6 MARS 2025 À L'AUDITORIUM DU STADE DE FRANCE
DANS LE CADRE DES SALONS CSE DE CE 1^{ER} SEMESTRE 2025.

Avec l'allongement de la durée de vie professionnelle et le vieillissement de la population active, la question des seniors en entreprise devient de plus en plus centrale.



- **Comment définir de nouveaux parcours professionnels ?**
- **Comment anticiper les effets de l'âge des travailleurs ?**
- **Quelles sont les actions à mettre en place pour favoriser leur maintien dans l'emploi dans de bonnes conditions ?**
- **Comment se saisir de l'ANI de novembre 2024 ?**

Cette table-ronde rassemblera experts, représentants du personnel et de l'entreprise pour débattre des leviers possibles. À travers ces interventions, nous explorerons les enjeux sociaux et économiques et esquisserons quelques perspectives d'action.

Un moment fort pour imaginer ensemble un avenir professionnel plus durable.

INSCRIVEZ-VOUS À L'ÉVÉNEMENT

TRAITS D'UNION LA NEWSLETTER ENTRE SECAFI ET LES CSE

Nous vous invitons à vous abonner à Traits d'Union,

notre rendez-vous mensuel avec vous, élus, représentants du personnel au CSE et organisations syndicales, et à feuilleter les numéros précédents, sur des sujets qui vous concernent au premier chef.



CLIMAT & ORIENTATIONS STRATÉGIQUES LA UNE DE TRAITS D'UNION



TRAITS D'UNION
prises et organisations syndicales
ent innover face aux
velles générations
Septembre 2024 n°157



ABONNEZ-VOUS