

Paris, le 18 mai 2010

Objet : Obligation des ETT en matière d'emploi des seniors

Madame, Monsieur, Cher Sociétaire,

Nous souhaitons attirer votre attention sur l'obligation faite aux ETT de se conformer à la législation en matière d'emploi des seniors depuis le 1^{er} janvier 2010.

Cette obligation a été instaurée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (*art 87 et articles L 138-24 à L 138-28 du code de la sécurité sociale*) et ses deux décrets d'application, du 20 mai 2009 : articles R. 138-25 à R. 138-31 et D. 138-25. Cette mesure est décrite également dans la circulaire de la DGEFP-DGT-DSS du 9 juillet 2009.

Les entreprises qui ne respectent pas ces conditions seront soumises à une pénalité correspondant à 1% des rémunérations ou gains versés à leurs travailleurs salariés ou assimilés.

Concernant les Entreprises de Travail Temporaire, un accord de branche sur l'emploi des seniors a été signé le 30 novembre 2009 par le PRISME, FO et la CFDT et a été adressé le 23 décembre à la direction du travail. Valable pour une durée de 3 ans, **cet accord a été définitivement validé et étendu par arrêté du 28 avril 2010, publié au Journal Officiel du 7 mai 2010.**

Il dispense les entreprises ou les groupes de moins de 300 salariés (*permanents et intérimaires*) de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action sur les seniors.

Le décompte des effectifs s'effectue tous établissements, toutes agences et sociétés du même groupe confondus.

Pour les salariés permanents : l'effectif est apprécié au 31 décembre, en fonction de la moyenne au cours de l'année N des effectifs déterminés chaque mois.

Pour les salariés intérimaires : sont comptabilisés, ceux qui sont liés à l'ETT par au moins un contrat d'une durée supérieure ou égale à 3 mois au cours de la dernière année civile (N-1). Chaque intérimaire répondant à ce critère compte alors pour un.

Les ETT sont tenues de respecter l'accord de branche dont les conditions et modalités sont les suivantes :

- un objectif de recrutement des intérimaires de plus de 50 ans,
- un objectif de maintien dans l'emploi des permanents de plus de 55 ans

Pour atteindre ces deux objectifs, différents domaines d'actions ont été identifiés :

- le recrutement des salariés âgés (*intérimaires et permanents*),
- le développement des savoirs et des compétences, des qualifications et accès à la formation (*intérimaires*),
- la transmission des savoirs et des compétences et du développement du tutorat (*intérimaires et permanents*),
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (*intérimaires et permanents*),
- l'anticipation de l'évolution de carrières professionnelles (*intérimaires et permanents*).

Pour chaque domaine d'action retenu dans l'accord ou le plan d'action (*3 au minimum*), les dispositions qui ont pour finalité le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés sont assorties d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

Domaine d'action : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles pour les intérimaires et les permanents.

Disposition favorable : proposition d'un entretien de 2nde partie de carrière pour les salariés de plus 45 ans.

Objectif : 100% des salariés concernés et informés.

Indicateur : pourcentage d'entretiens réalisés.

Nous vous invitons à prendre connaissance de **l'accord de branche ETT** afin de mettre en place vos objectifs pour le maintien dans l'emploi ou le recrutement des salariés âgés. Vous le trouverez à l'adresse suivante :

<http://www.dialogue-social.fr/fr/accordsdebrancheetedentreprise/id-998/emploi-seniors.html>
en cliquant sur le lien : « accord de branche relatif à l'emploi des seniors du 30 novembre 2009 ».

Dans le cas d'un effectif de plus de 300 salariés, et même si les mesures prévues dans l'accord sont applicables dans votre entreprise, vous devez être couvert :

- Soit par votre propre accord d'entreprise ou groupe relatif à l'emploi des salariés âgés (*négocié et signé par l'employeur et les partenaires sociaux*),
- soit par votre propre plan d'action (*élaboré seulement par l'employeur*).

Pour davantage de précisions, vous retrouverez le détail de la loi sur le site suivant :

- <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/>

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, Cher Sociétaire, l'expression de nos sincères salutations.

Philippe SAILLARD
Directeur Général