

## Emploi des seniors : « des salariés de plus de 50 ans ou des sanctions » 9/10/2009



Patrick O'Delant et Franck Maurais des sociétés Men Ouest et Perspectives Rh

Les entreprises doivent boucler leur plan pour le 1er janvier. Pour l'instant, les accords sont rares. Car c'est un véritable changement de mentalité.

Combien d'entreprises seront prêtes, le 1er janvier ? Dans trois mois, les plus de cinquante salariés devront avoir programmé des actions favorisant l'emploi des salariés de plus de 50 ans. Faute de quoi, la sanction s'annonce lourde : une amende équivalente à 1 % de la masse salariale par mois de retard ! Or, le décret imposant cette mesure n'a été publié que le 21 mai.

« Les délais sont tout de même très courts », s'agace le directeur des ressources humaines d'une société de 300 salariés. « Peu d'entreprises ont, pour l'instant, signé un accord », confirment Franck Maurais et Patrick O'Delant, consultants dans les cabinets rennais Perspectives RH et Men Ouest.

### Avantages nombreux

Le texte est pourtant précis. Les entreprises devront indiquer, par exemple, combien de salariés de plus de 50 ans elles comptent embaucher dans les prochains mois. Ou encore de quelles qualifications et formations pourront bénéficier ces salariés.

Au Mans, l'assureur Mondiale Assistance (320 personnes), a démarré. « Étant donné que nous proposons une assistance 24 heures sur 24 et sept jours sur sept, nous proposons aux plus de 50 ans qui le souhaitent de ne pas travailler la nuit », précise Jean-Christophe Morice, le DRH.

L'assureur prévoit aussi d'augmenter le nombre de salariés ayant dépassé la cinquantaine, moins de 5 % actuellement. « Nos salariés vont vieillir et nous avons tout intérêt à les garder. À 50 ans, on est encore en pleine forme », observe ce DRH.

Les avantages peuvent être nombreux. En terme de transmission de savoirs. Mais aussi au regard de la clientèle. « Dans les banques, il y a des clients retraités qui préfèrent avoir à faire à un guichetier proche de leur âge plutôt qu'à un employé d'une vingtaine d'années », notent Franck Maurais et Patrick O'Delant.

Mais « un changement de mentalité va être nécessaire, convient Patrick Carré, le patron des patrons bretons. Il faut redonner l'envie aux gens de travailler plus longtemps. Et convaincre les chefs d'entreprises qu'avec ces salariés, il y a un savoir à préserver ». Bref, pour Patrick Carré, ce débat sur l'emploi des plus de 50 ans est indissociable de celui sur les retraites et sur la pénibilité au travail.

Toutefois, l'union patronale bretonne regrette que ce plan soit soumis à des sanctions. « Il aurait été préférable de récompenser les entreprises qui agissent en les exonérant d'une partie de leurs charges. »