

Emmanuelle Bompard,
avocate associée fondatrice



Focus sur l'emploi des séniors et la discrimination liée à l'âge

La gestion de la séniorité n'est pas un sujet nouveau pour les entreprises. Dans un contexte d'allongement de la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein, elles doivent mieux appréhender la gestion de leurs collaborateurs seniors. Explications d'Emmanuelle Bompard, avocate associée fondatrice du cabinet Bompard Avocats.

Pourquoi la gestion de la séniorité en entreprise est-elle un enjeu RH ?

Les entreprises doivent s'emparer de la question de l'emploi des seniors qui représente un enjeu économique, éthique et sociétal : comment maintenir les seniors dans l'emploi et comment gérer la relation de travail avec ces salariés ? Il s'agit de se questionner sur la place qui doit leur être réservée en entreprise où ils ont vocation à travailler plus longtemps.

Sur l'emploi des seniors, une des principales problématiques est la discrimination liée à l'âge et la gestion de la séniorité. Qu'en est-il ?

Une mauvaise gestion des séniors, en dehors de la problématique de l'obligation de sécurité, présente un risque tant en termes d'image que financier dans l'hypothèse de la reconnaissance d'une discrimination par les tribunaux. Depuis 2017, de nombreuses entreprises n'estiment ce risque que sous le prisme du barème applicable au licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans le cas d'une discrimination, les barèmes ne s'appliquent plus et la

réintégration sollicitée par le sénior (qui éprouve de réelles difficultés à retrouver un emploi) peut être ordonnée par le juge. Selon une récente étude INDEED, 4 chefs d'entreprise sur 10 indiquaient qu'ils ne prévoyaient pas d'embaucher un candidat de plus de 45 ans dans un proche avenir alors que 18 % disaient « n'en avoir jamais recruté ». Il est essentiel de prendre en considération toute sollicitation de la Défenseure des Droits qui lorsqu'elle est saisie peut rendre une décision sur l'existence (ou non) d'une discrimination et intervenir lors du procès.

Comment appréhendez-vous cette question ?

Les entreprises doivent anticiper ces différentes problématiques et réfléchir à l'accompagnement qu'elles peuvent offrir aux séniors en amont, en termes de communication, de formation, de participation à la montée en compétence des collaborateurs moins expérimentés. Je préconise également, en cas de difficultés, le recours à la recherche de solutions amiables dont la médiation et ce

pour construire des solutions négociées impliquant toutes les parties prenantes. Les entreprises doivent se défaire de l'idée préconçue qu'à partir d'un certain âge, un collaborateur senior ne serait plus en mesure de s'adapter et d'évoluer. Nous essayons de sensibiliser nos clients sur ce sujet pour aboutir à des solutions qui ne se concentrent pas uniquement sur la dimension juridique.

Et pour conclure ?

Aujourd'hui, les entreprises investissent significativement dans leur image et leur marque employeur pour attirer et fidéliser les jeunes. Cette démarche gagnerait à être élargie et plus inclusive pour prendre aussi en compte les seniors.

Contact :

- 44, rue Vieille du Temple 75004 Paris
- 01 42 21 33 69
- contact@bompard-avocats.fr
- <https://bompard-avocats.fr/>