

## VOS INTERLOCUTEURS

- Les services des ressources humaines
- Les délégués du personnel et/ou les représentants syndicaux
- Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- Le médecin de prévention/du travail
- Les OPCA
- Pôle emploi
- L'ANACT
- L'inspection du travail
- Le Défenseur des droits
- Le procureur de la République ou les services de police

**Si votre poste devient pénible, il ne revient pas à votre employeur de vous déclarer inapte. Un rendez-vous avec le médecin de prévention/du travail vous permettra d'explorer toutes les possibilités (aménagement de poste de travail, réaffectation, reconnaissance de l'inaptitude, ...).**

**Retrouvez des conseils pratiques et des outils pour rédiger vos offres d'emploi, mettre en place des processus non discriminants à chaque étape du parcours de vos salariés...**

<http://www.defenseurdesdroits.fr/connaître-son-action/la-promotion-de-legalite>

## AGIR ENSEMBLE

Le Défenseur des droits reprend les missions de la HALDE et assiste les victimes de discriminations.

### S'informer :

- Sur le site internet : **www.defenseurdesdroits.fr**
- Par téléphone au **09 69 39 00 00**  
(coût d'une communication locale à partir d'un poste fixe)

### Saisir le Défenseur des droits :

- Par le formulaire en ligne sur :  
**www.defenseurdesdroits.fr**  
(rubrique « saisir »)
- Par les délégués du Défenseur des droits dans les départements :  
**www.defenseurdesdroits.fr**  
(rubrique « contacter votre délégué »)
- Par courrier postal :  
**Le Défenseur des droits**  
**7, rue Saint-Florentin**  
**75409 Paris Cedex 08**

### Que peut faire le Défenseur des droits ?

- Enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place).
- Procéder à une médiation, un règlement amiable.
- Faire des recommandations.
- Présenter des observations devant les juridictions.

« Un employeur a été condamné au versement de 100 000 € pour avoir manqué à ses obligations d'adaptation au poste d'un chargé d'affaires âgé ». CA Paris 23.11.2010, n° S09/01764 et S10/05945.

## L'emploi des seniors

SANS DISCRIMINATION

Dès 45 ans, certains travailleurs sont **victimes de discriminations** du fait de stéréotypes liés à leur âge

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR  
DES DROITS**  
defenseurdesdroits.fr



## VOUS ÊTES SENIOR

### Vous êtes à la recherche d'un emploi

On ne peut pas refuser de vous embaucher à cause de votre âge: il s'agit d'une discrimination.

Vous n'êtes tenu de faire état de votre âge ni dans votre CV, ni lors d'un entretien.

Sauf exceptions, les concours de la fonction publique sont ouverts à tous les candidats indépendamment de leur âge.

Les jurys de concours ne doivent plus prendre en compte l'âge dans la sélection des candidats. ■

**Votre expérience est un atout: valorisez-la!**

### Vous disposez d'un emploi

Votre âge ne doit pas être un obstacle pour accéder à une formation ou pour évoluer professionnellement.

Par exemple, votre âge ne doit pas être:

- un critère lors de vos évaluations;
- un frein à une promotion;
- un critère pour obtenir une mobilité ou des avantages sociaux. ■

**Vous êtes expérimenté: vous pouvez faire reconnaître l'expérience acquise lors de votre carrière par une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).**

## VOUS ÊTES EMPLOYEUR

### Recrutez sur les bases des compétences et qualités professionnelles

- Ne vous laissez pas influencer par des stéréotypes liés à l'âge.
- Diversifiez vos canaux de recrutement.
- Prenez en compte la valeur de l'expérience.
- Sensibilisez vos recruteurs, vos managers et vos jurys. ■

### Veillez à mettre en place une politique en faveur des seniors

- Réalisez un état des lieux de l'emploi au sein de votre entité (ex: pyramide des âges croisée avec une pyramide des responsabilités).
- Menez un diagnostic d'impact sur les effets du vieillissement en interne.
- Mettez en place un plan d'action.
- Négociez un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
- Développez l'accompagnement des nouveaux recrutés en vous appuyant sur l'expérience des anciens. ■

### Menez des actions individualisées

- Proposez à vos salariés/agents un bilan de mi-carrière.
- Étudiez l'opportunité d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
- Motivez les salariés/agents en deuxième partie de carrière (actualisez et développez leurs compétences...).
- Développez le tutorat intergénérationnel: partage des pratiques professionnelles, échanges de savoir-faire...
- Prenez en compte la transmission des compétences dans l'évaluation annuelle. ■

## CE QUE DIT LA LOI

### Interdiction des discriminations en raison de l'âge

Toute décision de l'employeur (embauche, formation, promotion, sanction, mutation, licenciement...) doit être prise en fonction de critères strictement professionnels. Les considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail tel que l'âge, ne doivent pas être prises en compte. A défaut, des sanctions civiles et pénales sont encourues.

- article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983
- article L. 1132-1 du Code du travail
- articles 225-1 et 225-2 du Code pénal ■

La mention d'une exigence d'âge dans une offre d'emploi **est illégale.**

### Les dispositifs en faveur de l'emploi des salariés seniors

Certaines mesures favorisant l'emploi des seniors sont autorisées (art. L. 1133-2 du Code du travail).

**« L'âge est le 1<sup>er</sup> critère de discrimination ressentie par les salariés dans l'emploi » Baromètre Défenseur des droits/OIT 2012**

- **Le contrat de génération** incite les entreprises à recruter simultanément un jeune en CDI et à maintenir dans l'emploi ou à recruter un salarié âgé. Il implique de développer les relations intergénérationnelles notamment par des actions de tutorat (art. L. 5121-6 et suivants du Code du travail).
- **Le CDD senior:** l'âge du salarié recruté permet à l'employeur de recourir au CDD à la place du CDI, lorsque le salarié est âgé d'au moins 57 ans et inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois (art. D. 1242-2 du Code du travail). ■