

EMPLOI DES SENIORS : PENALITE POUR LES ENTREPRISES NON COUVERTES PAR UN ACCORD OU UN PLAN D'ACTION

A compter du 1^{er} janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) seront soumises à une pénalité financière fixée à 1% des rémunérations ou gains si elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'emploi des seniors.

ENTREPRISES CONCERNEES PAR CETTE OBLIGATION

Les entreprises employant au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés) ont l'obligation de négocier sur l'emploi de seniors, ou, à défaut d'accord, d'établir un plan d'action.

CONTENU DE L'ACCORD OU DU PLAN

L'accord d'entreprise ou de groupe portant sur l'emploi des salariés âgés est conclu pour une durée maximale de trois ans.

Contenu :

- Un **objectif chiffré de maintien dans l'emploi** concernant les salariés âgés de 55 ans et plus ou de recrutement des salariés âgés concernant les salariés âgés de 50 ans et plus.
- Des **dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement** des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins, fixés par décret, et dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs chiffrés :
 - Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.
- Des **modalités de suivi de la mise en œuvre** de ces dispositions et de la **réalisation** de cet objectif.

Les accords d'entreprise ou de groupe déterminent librement leurs modalités de suivi.


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

Le plan d'action doit être :

- soumis pour avis au comité d'entreprise (à défaut, aux délégués du personnel) ;
- déposé auprès de la DDTEFP (selon les mêmes modalités qu'une convention ou un accord collectif de travail).

PENALITE FINANCIERE : MONTANT ET VERSEMENT

À défaut d'accord ou de plan d'action sur l'emploi des seniors, l'employeur est soumis à une pénalité égale à **1 %** des **rémunérations** ou **gains** versés aux salariés ou assimilés au cours des **périodes** au titre desquelles l'entreprise n'est **pas couverte** par un accord ou un plan d'action sur l'emploi des seniors (elle est due pour chaque mois entier).

 Les rémunérations s'entendent de l'ensemble des salaires et éléments ayant la nature de salaire : notamment, indemnités de congés payés, primes, gratifications, avantages en nature.

 La pénalité ne porte donc pas seulement sur les rémunérations versées aux seniors mais sur les rémunérations versées à l'ensemble des salariés.

 La pénalité ne sera due par les entreprises concernées, en l'absence d'accord ou de plan d'action, qu'à compter du 1^{er} janvier 2010.

La pénalité est versée à la **CNAV (caisse national d'assurance vieillesse)**.

Elle est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du **recouvrement** des cotisations du régime général de sécurité sociale, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations à la charge des employeurs sur les gains et rémunérations de leurs salariés (URSSAF). En cas de litige, compétence est donnée au tribunal des affaires de sécurité sociale.

CAS DE DISPENSE DU PAIEMENT DE LA PENALITE

Sont **dispensées** de la pénalité les entreprises comprenant **entre 50 et moins de 300 salariés**, ou celles appartenant à un groupe de même taille, n'ayant pas conclu d'accord ou élaboré de plan d'action, mais qui sont **couvertes par un accord de branche étendu sur l'emploi des seniors**.

Cet accord de branche doit respecter les **trois critères** fixés pour l'accord d'entreprise et le plan d'action et avoir reçu à ce titre un **avis favorable** du ministre chargé de l'Emploi. Cet avis sera **opposable** aux organismes de recouvrement.

Sont également dispensées de la pénalité les **entreprises de 50 à moins de 300 salariés** qui n'ont pas conclu d'accord d'entreprise ou de groupe mais ont élaboré un **plan d'action** après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

MODALITES DE CALCUL DES EFFECTIFS DE 50 ET 300 SALARIES

Les effectifs sont appréciés au 31 décembre – tous établissements confondus – en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. Pour la détermination des effectifs du mois, on tient compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

MISE EN PLACE DE LA PROCEDURE DE RESCRIT

☞ Le **rescrit** est la demande faite à une autorité administrative de se prononcer explicitement sur l'application de certaines dispositions spécifiques du droit à la situation de fait rencontrée par l'entreprise. La position prise par l'administration l'engagera pour l'avenir et garantira ainsi à l'entreprise une sécurité juridique.

Les entreprises ont la possibilité de solliciter l'autorité administrative compétente (préfet) afin de vérifier que l'accord ou le plan d'action répond bien aux critères fixés par la loi.

L'autorité administrative compétente dispose d'un délai de trois mois, pour notifier sa réponse, à compter de la date de réception de la demande complète de l'entreprise. Le silence gardé par l'Administration pendant ce laps de temps vaut décision de conformité

Remarque : une entreprise ne peut faire une demande de rescrit sur ce sujet si elle fait l'objet d'un contrôle URSSAF en cours.

La réponse de l'administration (même implicite) est opposable aux divers organismes de recouvrement (URSSAF, CGSS et caisses de MSA) pour une durée limitée à la durée de l'accord ou du plan d'action en faveur de l'emploi des seniors, soit trois ans.

Références juridiques

- Décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés
- Décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale pour les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés
- Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 - mesures sur l'emploi des seniors