

## EMPLOI DES SENIORS : LA NOUVELLE OBLIGATION DES ENTREPRISES

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 impose, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, aux entreprises de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe de même taille, d'être couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. A défaut, elles seront redevables d'une pénalité.

### Champ d'application de l'obligation

Sont concernées les entreprises employant au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés au sens de l'article L 2331-1 du code du travail), les associations, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Le décompte des effectifs des entreprises ou des groupes se fait selon les modalités précisées à l'article D. 138-25 du code de la sécurité sociale. L'effectif s'apprécie au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, son effectif est apprécié en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Une entreprise franchissant le seuil des 50 salariés ne sera assujettie à la pénalité qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année N+1.

### Les mesures à prendre avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010

- **Entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés**

Elles sont exonérées de la pénalité dans 3 cas:

- si la branche à laquelle elles appartiennent a conclu un accord validé et étendu relatif à l'emploi des salariés âgés ;
- ou, en cas d'absence d'un tel accord de branche, si elles sont couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés ;
- ou, en cas d'absence d'un tel accord de branche, si elles sont couvertes par un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés établi au niveau de l'entreprise ou du groupe.

**Remarque :** à défaut d'accord de branche validé et étendu, ces entreprises devront soit signer un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés soit être couvertes par un plan d'action.

Pour connaître les accords de branche validés et étendus, consulter la liste sur [le site dédié à l'emploi des séniors](#).

- **Entreprises dont l'effectif comprend au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 300 salariés.**

Elles ne sont pas soumises à la pénalité dans les deux cas suivants :

Décembre 2009

- si elles sont couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés ;
- si elles sont couvertes par un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés, établi au niveau de l'entreprise ou du groupe.

**Remarque :** Pour ces entreprises, l'existence d'un accord de branche ne suffit pas. Une entreprise qui franchirait le seuil des 300 salariés en année « N », et qui n'était auparavant couverte que par un accord de branche, ne pourra s'exonérer de la pénalité au 1er janvier de l'année « N + 1 » que si elle a conclu son propre accord ou son propre plan d'action.

### Le contenu des accords ou des plans d'action

Les accords ou plans, qui ont une durée maximale d'application de 3 ans, doivent comporter :

- Un objectif chiffré global :
  - Soit de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus
  - Soit de recrutement des salariés de 50 ans et plus.
- Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi ou au recrutement des salariés âgés (selon le 1er choix) portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi la liste suivante. Un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur doit être associé à chacune des dispositions favorables retenues parmi ses 6 domaines d'action.
  - 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,

#### **Remarque :**

L'intitulé des domaines d'action listés ci-dessus doit apparaître à l'identique dans l'accord ou le plan d'action. L'entreprise peut retenir au sein de ces domaines d'action une ou plusieurs dispositions favorables. Les objectifs chiffrés associés aux dispositions peuvent concerner d'autres tranches d'âge que celles retenues pour l'objectif global, voire ne pas cibler précisément une tranche d'âge. Cependant, la disposition doit être cohérente avec la poursuite de l'objectif global.

- Des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

L'accord d'entreprise ou de groupe détermine librement ses modalités de suivi, mais le plan d'action prévoit les modalités d'une communication annuelle des indicateurs associés aux dispositions et de l'évolution de leurs résultats auprès du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

### Le dépôt des accords ou plan d'action

**Décembre 2009**

Les accords ou les plans d'action d'entreprise ou de groupe doivent être déposés auprès de la DDTEFP en 2 exemplaires dont l'un sous forme électronique. En outre, un exemplaire doit être remis au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Pour les accords de branche, la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension des accords de branche relatifs à l'emploi des seniors obéit aux règles de droit commun prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. La version papier du texte déposé doit impérativement être signée des parties. Le dépôt s'effectue par courrier à l'adresse suivante :

**Direction générale du travail - Dépôt des accords collectifs**  
**39/43 quai André Citroën - 75902 PARIS Cedex 15**

La version sur support électronique n'a pas à être signée mais son contenu doit être identique à la version de l'original (version papier). Cette copie électronique peut être transmise dans le même courrier (enregistrée sur un support physique type Cédérom) que l'original, à l'adresse si dessus. Elle peut également être adressée par courriel, à l'adresse suivante : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr)

Au même moment que le dépôt de l'accord auprès de la DGT, l'accord de branche fait l'objet d'une demande d'avis auprès de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), à l'adresse suivante :

**Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle- Mission du fonds national de l'emploi**  
**7, square Max Hymans - 75 741 PARIS Cedex 15**

ou par voie électronique à l'adresse suivante : [mfne.dgef@finances.gouv.fr](mailto:mfne.dgef@finances.gouv.fr)

### **La procédure de rescrit**

La procédure de rescrit permet à une entreprise qui le souhaite, dès lors qu'elle n'est pas en cours de contrôle URSSAF, de demander au Préfet de région de se prononcer sur leur situation au regard du paiement ou non de la pénalité de 1%. En aucun cas l'administration ne peut valider a priori les accords signés ou les plans d'action établis au sein des entreprises.

La procédure du rescrit suppose une analyse précise du contenu des accords et/ou des plans d'action car la réponse de l'administration vaut décision de nature administrative.

La demande de l'entreprise doit préciser qu'elle est effectuée au titre de l'article L.138-27 du code de la sécurité sociale, et qu'elle vise à savoir si l'administration confirme qu'elle peut s'exonérer du paiement de la pénalité de 1 % instaurée à l'article L.138-24 du même code. La demande peut être adressée par tout moyen permettant d'établir sa date certaine, y compris de façon dématérialisée. Elle doit comporter un certain nombre d'éléments.

La demande doit notamment comporter :

- des informations relatives à l'identification de l'entreprise dont son numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et s'il y a lieu de ses établissements, ainsi que son identifiant de convention collective. Cet identifiant permet de déterminer si une entreprise dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés peut s'exonérer du paiement de la pénalité si elle est couverte par un accord de branche validé et étendu. Un tel accord exonère du paiement de la pénalité pendant sa période de validité, qui ne peut excéder trois ans.
- des éléments de nature à apprécier si les conditions requises par la législation sont satisfaites : données sociales de l'entreprise permettant d'établir son effectif, accord de branche de groupe, d'entreprise ou plan d'action par lequel l'entreprise estime être couverte.

**Remarque :** Le Préfet de région dispose ensuite d'un délai de trente jours pour faire connaître à l'entreprise requérante la liste des autres pièces ou informations nécessaires à l'instruction de sa demande. Au-delà de ce délai, la demande est réputée complète.

Dès réception d'une demande complète, le préfet doit notifier sa réponse dans un délai de 3 mois, à défaut la réponse est réputée favorable. Toute réponse défavorable est motivée et précise les voies et délais de recours dont elle peut faire l'objet.

**Décembre 2009**

La réponse au rescrit permet à l'entreprise de connaître sa situation au regard de son assujettissement ou non à la pénalité. Elle est opposable aux organismes chargés du recouvrement des cotisations au régime général, ou, le cas échéant, aux caisses de mutualité sociale agricole en charge du recouvrement et du contrôle de la pénalité à qui une copie de la réponse au rescrit est systématiquement adressée. Si la réponse à l'entreprise confirme l'exonération de la pénalité, ou si l'administration n'a pas répondu dans un délai de trois mois, elle est opposable à l'organisme en charge du recouvrement des cotisations qui ne pourra dès lors pratiquer aucun redressement sur ce motif.

A l'inverse, si l'administration répond défavorablement par écrit dans un délai de trois mois en motivant sa réponse, l'organisme en charge du recouvrement des cotisations sera fondé à redresser l'entreprise qui ne se serait pas appliqué la pénalité.

## La pénalité

Les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action respectant les conditions mentionnées ci-dessus seront redevables, à compter du 1er janvier 2010, d'une pénalité représentant 1 % des rémunérations ou gains (c'est-à-dire les gains et rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale) versés aux travailleurs salariés ou assimilés.

Cette pénalité sera due **pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné précédemment**. Elle sera recouvrée et contrôlée selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations à la charge des employeurs assises sur les rémunérations de leurs salariés.

L'entreprise ne sera plus assujettie à la pénalité dès lors que l'accord ou le plan d'action qui la concerne aura été déposé auprès de l'autorité compétente, sous réserve que le contenu de cet accord ou ce plan d'action satisfasse aux conditions exigées. Ainsi, par exemple, une entreprise qui déposera un accord ou un plan d'action le 15 décembre de l'année N n'aura plus à acquitter la pénalité à compter du 1er décembre de cette même année, car la pénalité n'est due que pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.

**Remarque** : Cette règle permet aux entreprises de ne pas être assujetties à la pénalité dès lors qu'elles ont déposé avant le 31 janvier 2010 l'accord ou le plan d'action qui les concerne auprès de l'autorité compétente sous réserve que le contenu de cet accord ou ce plan d'action satisfasse aux conditions exigées.

Pour en savoir plus, retrouvez toutes les informations sur [le site dédié à l'emploi des séniors](#) et lisez la circulaire n° 2009-31 du 9/07/2009