

Le point sur ...

L'emploi des seniors

La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2009 a prévu un dispositif visant à inciter les entreprises à recruter et à maintenir dans l'emploi des salariés «âgés». Ainsi, les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés sont redevables, à compter du 1^{er} janvier 2010, d'une pénalité spécifique si elles ne sont pas couvertes, à cette date, par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Entreprises concernées

→ Sont concernées par les dispositions relatives à l'emploi des seniors, les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail dont l'effectif comprend au moins 50 salariés.

→ 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, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents. Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

→ Une entreprise dont l'effectif franchirait le seuil des 50 salariés une année «N» ne sera pas assujettie à la pénalité pour le compte de cette année. Par contre, elle y sera assujettie dès le 1^{er} janvier de l'année «N + 1».

Conditions à remplir

Pour ne pas être assujetties, au 1^{er} janvier 2010, à la pénalité de 1 %, les entreprises devront être couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ne sont pas passibles de la pénalité si la branche à laquelle elles

appartiennent a conclu un accord validé et étendu relatif à l'emploi des salariés âgés.

De plus, par mesure de souplesse les entreprises de 50 à 300 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord de branche au 1^{er} janvier 2010, disposent de 3 mois supplémentaires pour déposer un accord ou plan d'action à leur niveau. Ainsi elles ne sont redevables de la pénalité qu'à compter du 1^{er} avril 2010.

Conclusion d'un accord d'entreprise ou de groupe

L'accord d'entreprise ou de groupe portant sur l'emploi des salariés âgés est conclu pour une durée maximale de 3 ans, il comporte :

→ Un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés. Si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus ; s'il concerne le recrutement, il doit concerner 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 choisis parmi

la liste suivante et auxquelles sont associés des 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 déterminent librement leurs modalités de suivi et prévoient les modalités d'une communication annuelle des indicateurs et de l'évolution des résultats aux représentants du personnel.

Les accords sont déposés à la DDTEFP selon la procédure commune de dépôt des accords d'entreprises.

Elaboration et mise en oeuvre d'un plan d'action

Les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés peuvent également s'exonérer de la pénalité de 1 % lorsque, en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, elles ont élaboré, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe relatif à l'emploi des salariés âgés dont le contenu respecte les conditions exigées pour les accords d'entreprise ou de groupe.

La durée maximale de ce plan d'action est de 3 ans. Il doit également être déposé à la DDTEFP.

Application d'un accord de branche étendu

Les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ne sont pas soumises à la pénalité de 1%, lorsque la négociation portant sur l'emploi des salariés âgés a abouti à la conclusion d'un accord de branche étendu, respectant les conditions de contenu exigées des accords d'entreprise ou de groupe et ayant reçu à ce titre un avis favorable du ministre chargé de l'emploi.

Cet avis est opposable aux organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont dépend l'entreprise.

Montant de la pénalité

Les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action respectant les conditions seront redevables, à compter du 1^{er} janvier 2010, d'une pénalité représentant 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés.

Cette pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action. Elle est 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.

Le produit de cette pénalité sera affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs 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 du mois de décembre de l'année N n'aura plus à acquitter la pénalité à compter du 1^{er} 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.

Demande de conformité

Les entreprises peuvent demander à l'administration de se prononcer sur la conformité de leur situation au regard des dispositions légales par une demande adressée au préfet de région.

Cette demande doit comprendre :

- les informations relatives à l'identification de l'entreprise,
- les données sociales de l'entreprise,
- l'accord de branche, de groupe, d'entreprise ou le plan d'action par lequel l'entreprise estime être couverte.

La demande est réputée complète si, dans le délai de 30 jours le préfet de région n'a pas fait de demande complémentaire.

Le préfet de région dispose d'un délai de 3 mois pour notifier sa réponse ; à défaut de réponse, l'accord ou le plan d'action est réputé conforme.