

actualités

[seniors]

Emploi des seniors : les entreprises doivent vite mettre en place un plan d'action

À compter du 1^{er} janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seront couvertes ni par un accord ni par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors seront redevables d'une pénalité équivalente à 1 % des rémunérations. Les décrets permettant la mise en œuvre de ce dispositif sont publiés [1]. Ils précisent le cahier des charges auquel les entreprises devront se conformer pour échapper à cette nouvelle sanction [2].

1/ On avait pu croire que le contexte de crise économique conduirait le gouvernement à renoncer à cette sanction, prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (voir Social pratique n° 515, p. 2). Finalement, les entreprises seront bien pénalisées.

2/ D. n° 2009-560 et n° 2009-564, 20 mai 2009, JO 21 mai.

Entreprises concernées

Au moins 50 salariés

La nouvelle pénalité venant sanctionner l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe ou l'absence de plan d'action en faveur de l'emploi des seniors pourra concerner toutes les entreprises (y compris les établissements publics) :

- employant au moins 50 salariés ;
- ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés [CSS, art. L. 138-24].

Néanmoins, les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe de moins de 300 salariés qui n'ont ni négocié un accord ni élaboré un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors ne seront pas soumises à la pénalité dès lors qu'elles sont couvertes par un **accord de branche étendu** respectant les conditions posées pour ces accords ou plans (voir encadré p. 4).

Décompte de l'effectif

L'effectif est apprécié au 31 décembre **tous établissements confondus**, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. Pour



déterminer les effectifs de chaque mois, sont comptabilisés les salariés titulaires d'un contrat de travail **le dernier jour de chaque mois**, y compris les salariés absents, conformément aux règles générales [C. trav., art. L. 1111-2 et L. 1111-3 et, pour les entreprises de travail temporaire, C. trav., art. L. 1251-4].

REMARQUE

Sont donc exclus de ce décompte les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'avenir, d'un contrat d'insertion-revenu minimum d'activité et les salariés en contrat initiative-emploi pendant la durée de la convention, ainsi que le chef d'entreprise ou d'établissement (voir Mémo social 2009, n° 186).

Pour une **entreprise créée en cours d'année**, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, il est calculé conformément à la règle décrite ci-dessus en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année [CSS, art. D. 138-25 créé par D. n° 2009-564].

Contenu de l'accord ou du plan d'action

L'accord d'entreprise ou de groupe portant sur l'emploi des salariés âgés ou, en l'absence d'un tel accord, le plan d'action élaboré après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, doivent avoir une durée maximale de **trois ans**. Ils doivent comporter les éléments suivants [CSS, art. L. 138-25 et L. 138-26, al. 1^{er}] :

- un objectif chiffré :
 - de **maintien dans l'emploi** des salariés âgés **d'au moins 55 ans**,
 - et de **recrutement** de salariés âgés **d'au moins 50 ans** [CSS, art. R. 138-25 créé par D. n° 2009-560] ;

→ des **dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés** portant sur au moins trois domaines d'action 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 [CSS, art. R. 138-26 créé par D. n° 2009-560].

Pour chacun de ces domaines d'action retenus 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 sont assorties d'**objectifs chiffrés** dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs [CSS, art. R. 138-27 créé par D. n° 2009-560] ;

→ des **modalités de suivi** de la mise en œuvre de ces dispositions favorables au maintien dans l'emploi et de la réalisation de cet objectif chiffré.

Suivi

Les **accords d'entreprise ou de groupe** portant sur l'emploi des seniors peuvent déterminer librement leurs modalités de suivi [CSS, art. R. 138-28, al. 3, créé par D. n° 2009-560]. S'agissant du **plan d'action**, il doit prévoir les modalités selon lesquelles les indicateurs chiffrés et l'évolution de leurs résultats sont communiqués annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Le décret précise que cette communication doit avoir lieu « dans

les conditions énoncées aux articles L. 2323-47 et L. 2323-56 du Code du travail » [CSS, art. R. 138-28, al. 1^{er}, créé par D. n° 2009-560]. Autrement dit, dans les entreprises de 300 salariés, dans le cadre de l'information-consultation annuelle sur la situation économique de l'entreprise et, dans celles de plus de 300 salariés, dans le cadre de l'information-consultation sur l'évolution de l'emploi et des qualifications.

Pénalités

À compter du 1^{er} janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord ou un plan d'action pour l'emploi des seniors seront sanctionnées par une pénalité égale à 1 % des rémunérations ou gains versés aux salariés.

Cette pénalité sera due **pour chaque mois entier** au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un tel accord ou plan d'action [CSS, art. L. 138-24 et art. R. 138-29 créé par D. n° 2009-560].

Rescrit

Une procédure spécifique est ouverte aux entreprises afin qu'elles sachent si leur situation leur permet d'échapper à la pénalité de 1 % des rémunérations [CSS, art. L. 138-27]. L'entreprise doit pour cela adresser une demande au **préfet de région** par tout moyen permettant d'établir sa date certaine (par exemple, par lettre recommandée avec avis de réception). Cette demande doit préciser qu'elle est effectuée

Accords de branche : procédure à suivre

Les entreprises de moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe de moins de 300 salariés qui n'ont ni négocié un accord sur l'emploi des seniors ni mis en place un plan d'action seront dispensées de la pénalité dès lors qu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu portant sur ce point et ayant reçu à ce titre un avis favorable du ministre de l'Emploi [CSS, art. L. 138-26, al. 2]. À cette fin, un tel accord devra faire l'objet, au moment de son dépôt, d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'Emploi, et ce par tout moyen permettant d'établir sa date certaine. Le ministre disposera de trois mois, à compter de la date à laquelle la demande d'avis a été reçue, pour notifier sa réponse. S'il s'agit d'un avis défavorable, il devra le motiver. Le silence gardé pendant plus de trois mois vaudra avis favorable [CSS, art. R. 138-30 créé par D. n° 2009-560].

au titre de l'article L. 138-27 du Code de la sécurité sociale, et doit comporter :

- les informations relatives à l'identification de l'entreprise, en particulier son numéro Siret et, le cas échéant, celui de ses établissements ;
- l'identifiant de la convention collective ;
- les éléments de nature à permettre au préfet de région d'apprécier si les conditions requises sont satisfaites, notamment les données sociales de l'entreprise, ainsi que 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 à compter de sa réception, le préfet de région n'a pas réclamé à l'entreprise d'autres pièces ou informations nécessaires à l'instruction de sa demande.

À compter de la date à laquelle le préfet reçoit la demande complète, il dispose d'un délai de **trois mois** pour notifier sa réponse à l'entreprise. Si elle est défavorable, elle doit être motivée et préciser les voies et délais de recours dont elle peut faire

l'objet. En tout état de cause, le préfet adresse une copie de sa réponse à l'Urssaf compétente pour l'entreprise [CSS, art. R. 138-31 créé par D. n° 2009-560].

ATTENTION

Une telle demande ne peut plus être formulée lorsqu'un contrôle Urssaf est engagé.