

actualités

[seniors]

Emploi des seniors ultimes précisions sur la mise en œuvre de la pénalité

L'administration revient sur les modalités d'application de la pénalité prévue pour les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'emploi des personnes âgées. Elle accorde notamment un délai supplémentaire de trois mois aux PME retardataires.

Une loi, deux décrets, deux circulaires, voici tout l'arsenal juridique destiné à inciter les entreprises à agir en faveur de l'emploi des seniors. Les précisions apportées par la circulaire interministérielle du 14 décembre 2009, qui concernent la pénalité due en cas de non-respect par l'entreprise de son obligation en la matière, sont développées ci-après.

À quelle date l'entreprise doit-elle être couverte par un accord ou un plan d'action ?

→ **Délai initial.** Rappelons que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a prévu l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord ou un plan d'action en faveur des seniors au **1^{er} janvier 2010** [L. n° 2008-1330, 17 déc. 2008, JO 18 déc.].

En pratique, une pénalité de 1 % des salaires versés étant due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas cette obligation, les entreprises avaient jusqu'au **31 janvier 2010** pour s'y conformer et échapper à la pénalité.

1/ Circ. DSS/5B/5C n° 2009-374, 14 déc. 2009.

→ **Report pour les PME.** L'administration vient cependant d'accorder un délai supplémentaire de **trois mois** aux entreprises de moins de 300 salariés non couvertes par un accord de branche au 1^{er} janvier 2010. Autrement dit, dans les faits, les PME ne seront redevables de la pénalité que si elles ne déposent pas d'accord ou de plan d'action à leur niveau d'ici au **30 avril 2010**.

La même souplesse est accordée à l'échéance de chaque accord de branche. À défaut de dépôt d'un nouvel accord, l'entreprise dispose d'un délai de trois mois à compter de cette date d'échéance pour conclure et déposer un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action au niveau de l'entreprise ou du groupe.

→ **Franchissement d'un seuil d'effectif.** Pour mémoire, lorsqu'une entreprise franchit le seuil de 50 ou de 300 salariés au cours d'une année, elle bénéficie également d'un délai supplémentaire de trois mois : la pénalité n'est applicable qu'au mois d'avril de l'année suivant le franchissement du seuil. Ainsi, dès lors qu'elle dépose un accord ou un plan d'action avant le 30 avril, elle n'est pas redevable de la pénalité au titre de cette année [Circ. DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31, 9 juill. 2009] ; (voir Social pratique n° 530, p. 10). Cette souplesse n'est bien entendu applicable que l'année qui suit le franchissement de l'un des seuils.

Comment payer la pénalité ?

→ **Déclaration et versement.** Lorsqu'une entreprise composée de plusieurs établissements n'est pas couverte par un accord, chaque établissement doit déclarer et payer la pénalité aux mêmes dates que les cotisa-

tions de sécurité sociale portant sur les rémunérations.

■ ■ **À NOTER**
 ■ ■ Toutefois, si certains des établissements de l'entreprise défaillante ont conclu un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés, ces derniers ne sont alors pas redevables de la pénalité.

Ainsi, dès lors qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action au titre du mois de janvier 2010 (ou du mois d'avril 2010 pour les entreprises de 50 à 300 salariés), chacun de ses établissements doit déclarer la pénalité relative à ce mois dans la déclaration des cotisations et contributions dues au titre des rémunérations versées au cours de ce mois.

La déclaration doit préciser l'assiette – qui correspond à celle des cotisations versées au cours du mois de janvier (ou d'avril le cas échéant) –, le code-type attribué à la pénalité, communiqué par l'Urssaf, ainsi que le montant de la pénalité.

→ **Majorations.** À défaut de déclaration et de paiement dans les règles, des majorations de retard seront appliquées dans les mêmes conditions que pour le paiement des cotisations de sécurité sociale.

→ **Cas particulier du décalage de paye.** L'administration précise, en toute logique, qu'une entreprise pratiquant le décalage de paye et qui ne serait pas couverte par un accord ou un plan d'action au 31 janvier 2010 devra déclarer et régler la pénalité avec les cotisations sur les rémunérations versées au titre de janvier 2010 (et non avec les cotisations sur les rémunérations au titre de décembre 2009 payées en janvier 2010). Lorsqu'elle bénéficie d'un délai supplémentaire, la pénalité ne sera due, le cas

échéant, qu'avec les cotisations sur les rémunérations du mois d'avril 2010 (et non pour celles de mars versées en avril).

Sur quelle période la pénalité est-elle due ?

PME couvertes par un accord de branche

Les entreprises de 50 à 300 salariés ne sont plus redevables de la pénalité dès lors qu'elles sont couvertes par un accord de branche déposé auprès de la Direction générale du Travail. Si l'accord n'est pas étendu ou n'est pas validé par le ministre chargé de l'Emploi, la pénalité n'est due qu'à compter de la réponse explicite de l'administration et, le cas échéant, sur la période précédant le dépôt de l'accord.

À NOTER

La liste des accords de branche validés et étendus en faveur de l'emploi des seniors est consultable sur le site www.emploidesseniors.gouv.fr. 82 branches ont d'ores et déjà ouvert des négociations et souvent conclu des accords en la matière.

Autres entreprises

→ Les entreprises de moins de 300 salariés non couvertes par un accord de branche et celles dépassant le seuil de 300 salariés ne sont plus redevables de la pénalité dès lors qu'elles ont déposé un accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe auprès de la DDTEFP – appelée à être remplacée par la Direccte (voir p. 15).

→ L'entreprise peut recourir à la **procédure de rescrit**, laquelle, rappelons-le, lui permet, si elle n'est pas en cours de contrôle Urssaf, de demander au préfet de région de

vérifier que l'accord ou le plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés est valable [CSS, art. L. 138-27 et R. 138-31] ; (voir Social pratique n° 530, p. 10).

En cas de **réponse défavorable**, l'entreprise n'est redevable de la pénalité qu'à compter de la réponse de l'administration ainsi que, le cas échéant, sur la période précédant le dépôt de l'accord.

En cas de **réponse confirmant la validité de l'accord**, l'entreprise n'est pas redevable de la pénalité pour toute la période couverte entre le dépôt de l'accord ou du plan et sa date d'expiration. Lors d'un contrôle, les entreprises pourront fournir une copie du récépissé de dépôt pour apporter la preuve du point de départ de leur couverture par l'accord ou le plan d'action ainsi qu'une copie de l'accord pour en connaître l'échéance. Idem pour l'absence de réponse au rescrit à l'issue d'un délai de trois mois à compter de la réception de la demande par le préfet, laquelle vaut validation de l'accord ou du plan d'action.

→ Si l'entreprise ne recourt pas au rescrit, elle peut faire l'objet d'un **contrôle** à tout moment par les inspecteurs du recouvrement. Ceux-ci vérifieront alors qu'elle est bien couverte par un accord ou un plan d'action et que celui-ci réunit les conditions de validité portant notamment sur l'existence et la mention expresse d'un certain nombre d'éléments précis (pour la liste de ces derniers, voir Social pratique n° 530, p. 11). En cas de doute, l'inspecteur du recouvrement peut saisir les services du travail compétents d'une demande d'avis, lesquels devront se prononcer dans un délai d'un mois. En fonction de cette réponse, l'inspecteur validera ou non l'accord. Si l'accord est censuré, un rappel de pénalités est à prévoir.