

Emploi des seniors et pénalité : un délai supplémentaire de 3 mois

Une circulaire interministérielle du 14 décembre 2009 apporte certaines précisions quant à la mise en œuvre de la pénalité exigible au titre de l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale et relative à l'emploi des seniors.

Cette pénalité vise :

- Les entreprises qui comptent au moins 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif total comprend **au moins 50 salariés**. Dans cette hypothèse pour être exonérée de cette pénalité, il faut :
 - o Soit que l'entreprise soit couverte par un accord de branche validé et étendu sur l'emploi des seniors.
 - o Soit qu'elle ait conclu un accord d'entreprise, de groupe, ou un plan d'action au niveau de l'entreprise ou du groupe.
- Pour celles **supérieures à 300 salariés**, elles doivent avoir conclu un accord d'entreprise, de groupe ou un plan d'action au niveau de l'entreprise ou du groupe (même si un accord sur l'emploi des seniors est prévu au niveau de la branche).

Le principe :

Cette pénalité est applicable à compter du 1^{er} janvier 2010.

Elle est égale à 1 % des rémunérations versées aux salariés au cours de la période au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou plan d'action.

Elle est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est toujours pas couverte par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des seniors.

Au regard de ces éléments, les entreprises ont donc jusqu'au 31 janvier 2010 pour prendre leurs dispositions.

A défaut, l'entreprise encourra cette pénalité.

Les assouplissements :

La circulaire du 14 décembre 2009 prévoit un certain nombre d'assouplissements au principe précédemment posé :

- Un **délai supplémentaire de trois mois est accordé pour les entreprises de 50 à 300 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord de branche**. De ce fait, ces entreprises bénéficieront de trois mois additionnels pour déposer un accord ou un plan d'action à leur niveau. Par conséquent, une **pénalité ne sera exigible qu'à partir du 1^{er} avril 2010**, si aucun accord ou plan d'action relatif à l'emploi des seniors n'a été déposé avant cette date.
- **Cette même souplesse est accordée à l'échéance de chaque accord de branche** (c'est-à-dire à l'issue de la durée déterminée de celui-ci, à savoir au maximum 3 ans). Ainsi, à défaut de dépôt d'un nouvel accord, l'entreprise dispose d'un délai de 3 mois à compter de cette date d'échéance pour conclure et déposer un accord d'entreprise, de groupe ou un plan d'action.

- Enfin, ce **décal supplémentaire de trois mois bénéficie aussi aux entreprises franchissant le seuil de 50 ou 300 salariés au cours d'une année**. La pénalité est alors redevable qu'au terme du délai de 3 mois suivant le 1^{er} janvier de l'année de franchissement du seuil, soit avril N+1.

Les conditions relatives au terme de la pénalité :

La pénalité n'est plus due pour les entreprises de 50 à 300 salariés, dès lors que ces dernières sont couvertes par un accord de branche déposé à la Direction Générale du Travail (D.G.T.)

Dans l'hypothèse où l'accord ne serait pas étendu ou ne recevrait pas d'avis favorable, l'entreprise ne sera redevable de la pénalité qu'à compter de la réponse explicite de l'administration et ce, jusqu'au dépôt d'un nouvel accord.

Concernant les entreprises ayant procédé à un rescrit :

- Si l'entreprise obtient la validation de son accord ou de son plan d'action, alors l'entreprise ne sera pas redevable de la pénalité pour la période s'étalant entre le dépôt de l'accord et sa date d'expiration.

La preuve du point de départ de la couverture sera fournie par le biais de la copie du récépissé de dépôt à laquelle il convient de joindre une copie de l'accord afin d'en connaître la date d'échéance.

- Par contre, si la réponse de l'administration est défavorable, l'entreprise ne sera redevable de la pénalité qu'à partir de la réception de cette réponse, ainsi que, le cas échéant, pour la période précédent le dépôt de l'accord.

On notera à ce propos qu'une procédure de rescrit restée sans réponse de l'administration sollicitée pendant plus de trois mois vaut validation de l'accord ou du plan d'action. L'entreprise doit alors être considérée comme couverte, et ce depuis la date de dépôt de l'accord ou du plan.

S'agissant du recouvrement de la pénalité :

Le recouvrement de cette pénalité est assuré par l'**URSSAF**.

Ainsi, la pénalité, lorsqu'elle est exigible doit être **déclarée** selon les mêmes modalités que les cotisations de la sécurité sociale et doit être payée à la même date.

En cas de non respect de cette obligation de déclaration et d'absence de paiement, une majoration de retard sera retenue.