

FICHE SYNTHETIQUE SUR LES ACCORDS SENIORS

Objectif : Favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés par la mise en œuvre d'actions innovantes adaptées à la situation de chaque entreprise.

Public : Toutes les entreprises ou groupes d'entreprises employant **au moins 50 salariés**.

Les effectifs s'apprécient au 31 décembre de l'année N pour assujettissement au 1^{er} janvier de l'année N+1.

Objet : Signature d'un accord ou mise en place d'un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Date limite : 1^{er} janvier 2010

A titre de **tolérance** et afin de laisser le temps nécessaire à la négociation d'un accord ou à la mise en place d'un plan d'action **aux entreprises franchissant un seuil d'effectif** (+50 salariés et +300 salariés), la circulaire indique qu'il sera demandé aux URSSAF, lors des contrôles, de ne tenir compte de la pénalité qu'à l'issue d'un délai de **3 mois** suivant le 1^{er} janvier à compter duquel l'entreprise en est devenu redevable.

DELAJ SUPPLEMENTAIRE : 31 Mars 2010 pour les entreprises de 50 à 300 salariés.

Sanction : A défaut d'accord ou de plan d'action, l'entreprise concernée versera **une pénalité de 1% de la masse salariale** à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Dérogation : Les entreprises ou groupes d'entreprises ayant **entre 50 et 300 salariés** peuvent être couverts par un **accord de branche**.

L'accord de branche doit avoir été élaboré, signé par les parties, validé par la DGEFP (Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle) et étendu auprès de la DGT (Direction Générale du Travail).

Un tableau à jour des accords de branche validés et étendus est disponible sur le site www.emploidesseniors.gouv.fr.

Contenu des accords ou des plans d'actions : Les accords ou plans d'action, qu'ils soient de branche, de groupe ou d'entreprise doivent nécessairement comporter :

- **Un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi** (+ 55 ans) **ou de recrutement** (+ 50 ans)
- Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés relevant **d'au moins 3 des 6 domaines d'actions** suivants :
 1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
 2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
 3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Chaque disposition favorable doit se voir associer **un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.**

En l'absence d'accord d'entreprise, le plan d'action doit prévoir les **modalités d'une communication annuelle** de ces indicateurs et de l'évolution de leurs résultats au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Dés lors qu'elle a défini des dispositions favorables parmi 3 au moins de ces 6 domaines d'action, l'entreprise peut aborder dans son accord ou plan d'action d'autres domaines qui ne sont alors pas soumis à l'exigence d'être assorties d'un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

Les objectifs chiffrés associés aux dispositions peuvent concerner d'autres tranches d'âge que celles retenues pour l'objectif global, voire ne pas cibler une tranche d'âge. Cependant, la disposition doit être cohérente avec la poursuite de l'objectif global.

L'accord ou le plan doit aussi comporter les **modalités de suivi** et la **durée maximale d'application de 3 ans** et qu'il doit faire l'objet d'un dépôt.

Procédure de rescrit : Cette procédure est **facultative**.

L'entreprise écrit à la DRTEFP (bientôt la DIRECCTE) pour lui demander de se prononcer sur sa situation au regard de sa pénalité.

La demande 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 L138-24 du même code.

La demande doit comporter :

- Les informations relatives à l'identification de l'entreprise (SIRET, convention collective...)
- Les éléments permettant d'apprécier si les conditions requises par la législation sont satisfaites : données sociales, accord de branche, de groupe, d'entreprise ou le plan d'action par lequel l'entreprise estime être couverte.

La demande peut être adressée par tout moyen permettant d'établir sa date certaine, y compris de façon dématérialisée.

Elle permet aux entreprises de sécuriser leur accord ou plan d'action puisque la réponse du Préfet de région (ou l'absence de réponse dans un délai de 3 mois) est opposable à l'organisme de recouvrement.

Votre CCI vous accompagne individuellement dans la mise en œuvre de vos actions ou organiser des actions collectives interentreprises dans le cadre du dispositif Capital Seniors grâce à un financement ADEC et CCI de 50% minimum. Contactez-nous