

Emploi des seniors : délai de mise en ?uvre dans les TPE

Emploi des seniors : délai de mise en ?uvre dans les TPE

Justine Lizard - jlizard@cs.experts-comptables.org

Depuis le 1er janvier 2010, les entreprises comptant au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors. A défaut, elles seront redevables d'une pénalité égale à 1% de leur masse salariale.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 incite les employeurs à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les salariés âgés dans la gestion des ressources humaines par la mise en ?uvre d'accords et de plans d'action en faveur des salariés âgés au sein des branches et des entreprises.

Rappelons en effet que depuis le 1

er

janvier 2010, les entreprises comptant au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors. A défaut, elles seront redevables d'une pénalité égale à 1% de leur masse salariale.

Une circulaire DSS/5B/5C/2009/374 du 14 décembre 2009, applicable à compter du 1

er

janvier 2010, apporte des précisions relatives à la mise en ?uvre de cette pénalité. Elle rappelle que la pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action, en pratique l'entreprise a donc jusqu'au 31 janvier 2010 pour être couverte par un accord (à son niveau ou, le cas échéant, au niveau de la branche) ou un plan d'action.

Il est également important de noter que cette circulaire confirme les déclarations du ministre du Travail, Xavier Darcos, fin 2009.

Ainsi, «

à titre de souplesse, les entreprises de 50 à 300 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord de branche au 1

er

janvier 2010 disposent de 3 mois supplémentaires pour déposer un accord ou un plan d'action à leur niveau. Ainsi, elles ne sont redevables de la pénalité qu'à compter du 1

er

avril 2010.

La même souplesse est accordée à l'échéance de chaque accord de branche. A 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
».

Notons qu'il s'agit d'un délai supplémentaire, uniquement pour certaines entreprises, et en aucun cas une exonération d'application du dispositif.

Référence :

[Circulaire interministérielle N°DSS/5B/5C/2009/374 du 14 décembre 2009 relative à la mise en œuvre de la pénalité prévue à l'article L.138-24 du Code de la Sécurité sociale dont sont redevables les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord](#)

2010.01.15 14:18