

PÉNALITÉS AFFECTÉES A LA CNAVTS (CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE DES TRAVAILLEURS SALARIÉS)

GÉNÉRALITÉS

TEXTE

- Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009 ;
- Décrets n° 2009-560 et n° 2009-564 du 20 mai 2009.

OBJET

Les entreprises d'au moins **50** salariés et celles appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés sont soumises à une obligation de négocier sur l'emploi des salariés âgés. À défaut d'accord, elles doivent établir un plan d'action sous peine d'être assujetties à une pénalité financière. Le produit de cette contribution est affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés.

CHAMP D'APPLICATION

Les entreprises et établissements publics concernés par ces dispositions sont ceux qui entrent dans le champ défini par les articles L. 2211-1 et L. 2233-1 du Code du travail.

Sont concernés :

- les employeurs de droit privé ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- et les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ;

et emploient au moins **50** salariés ou appartiennent à un groupe ayant un effectif d'au moins **50** salariés.

ENTREPRISES DE 50 À MOINS DE 300 SALARIÉS

Les entreprises ou groupe dont l'effectif comprend au moins **50** salariés et est inférieur à **300** salariés ne sont pas soumises à pénalité lorsque la négociation de branche portant sur l'emploi des salariés âgés a abouti à la conclusion d'un accord de branche étendu.

L'accord doit avoir reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi. L'avis est opposable aux organismes de recouvrement (Urssaf...). À défaut, ces entreprises doivent conclure un accord ou, établir un plan d'action.

ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS OU PLUS

Les entreprises ou entreprises d'un groupe d'au moins **300** salariés doivent conclure un accord collectif ou, à défaut, élaborer un plan. En l'absence de délégué syndical, elles doivent directement élaborer un plan.

En revanche, les entreprises ou groupes où des délégués syndicaux sont présents doivent engager une négociation, et n'élaborent un plan qu'en cas d'échec de celle-ci.

CONCLUSION D'UN ACCORD

L'accord d'entreprise ou de groupe, est conclu pour une durée maximale de trois ans. Il doit comporter :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;

L'objectif chiffré de maintien dans l'emploi concerne les salariés âgés de **55** ans et plus ; l'objectif chiffré de recrutement mentionné au même alinéa concerne les salariés âgés de **50** ans et plus.

Article R. 138-25 du Code de la Sécurité sociale

- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi une liste fixée par décret en Conseil d'État et auxquelles sont associés des indicateurs chiffrés. (exemple : tutorat, formation ...) ;

La liste des domaines d'action est la suivante :

- 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.

Article R. 138-26 du Code de la Sécurité sociale

- des modalités de suivi de la mise en oeuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

Article L. 138-25 du Code de la Sécurité sociale

ABSENCE D'ACCORD

En l'absence d'accord, l'entreprise doit élaborer un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Article L. 138-26 du Code de la Sécurité sociale

Le plan d'action est établi après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel. La durée maximale du plan d'action est de trois ans. Il est déposé auprès de l'autorité administrative.

Article L. 138-26 du Code de la Sécurité sociale

PÉNALITÉS

Champ d'application

Les entreprises visées qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés sont soumises à une pénalité à la charge des employeurs.

Article L. 138-24 du Code de la Sécurité sociale

Montant

Le montant de la pénalité est de **1 %** des rémunérations brutes, versé aux salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action. La pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un plan d'action. Le produit de cette pénalité est affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés.

Article L. 138-24 du Code de la Sécurité sociale

Recouvrement

La pénalité est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général de Sécurité sociale. Son versement est effectué, selon la même périodicité que pour le versement des cotisations de Sécurité sociale.

L'absence de déclaration et de paiement entraîne l'application des majorations de retard dans les mêmes conditions que pour le paiement des cotisations de Sécurité sociale

Date d'entrée en vigueur

La pénalité est applicable à compter du **1^{er} janvier 2010**. Les entreprises concernées ont jusqu'au 31 décembre 2009 pour conclure un accord ou un plan d'action.

Les entreprises entre 50 et 300 salariés, non couvertes par un accord de branche au **1^{er} janvier 2010**, disposent de trois mois supplémentaires pour déposer un accord ou un plan d'action.

Elles ne sont, par conséquent, redevables de la pénalité qu'à compter du **1^{er} avril 2010**.

