



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Paris, le **09 JUL. 2009**

Le Ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

le Ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité,

et le Ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique

A

Madame et Messieurs les Préfets de région,

Mesdames et Messieurs les Préfets de département,

Madame et Messieurs les Directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Monsieur le Directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, préfigurateur Préfet de région des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Languedoc-Roussillon

Monsieur le Directeur régional de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, préfigurateur Préfet de région des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Provence-Alpes-Côte d'Azur

Mesdames et Messieurs les Directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Messieurs les Directeurs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Outre-Mer

Circulaire DGEFP-DGT-DSS n°2009-31 du 9 juillet 2009 relative aux accords et aux plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés prévus par l'article 87 de la loi 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009

NOR : ECED0911353C

Textes de référence :

- Articles L.2241-4, L.2242-15 et L.2242-19 du code du travail
- Articles L.138-24 à L.138-28, R.138-25 à R.138-31 et D.138-25 du code de la sécurité sociale
- Circulaire DGEFP n°2006-38 du 13 décembre 2006 relative à la mise en œuvre du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010

Le Gouvernement a fait de la mobilisation en faveur de l'emploi des salariés âgés une de ses priorités. L'amélioration de la situation française sur ce plan revêt un triple enjeu : économique (l'élargissement de la participation au marché du travail soutient notre potentiel de croissance), de cohésion sociale (par l'insertion de toutes les générations dans l'entreprise, la transmission des savoirs et des expériences), et de financement de la protection sociale (il s'agit d'un levier décisif pour l'amélioration des comptes tant de la branche retraite que du régime d'assurance chômage).

Si le Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 a permis de faire partager les enjeux relatifs au maintien et au retour à l'emploi des seniors par un grand nombre d'acteurs, en particulier grâce aux assises régionales que vous avez organisées dans vos régions respectives, la traduction de ces orientations nécessite une mobilisation accrue des branches et des entreprises.

En effet, les principaux indicateurs relatifs à la situation des personnes de cinquante ans et plus sur le marché du travail disposent d'une importante marge de progression. Le taux d'emploi des salariés âgés de 55 à 64 ans (38,3 % en 2008) demeure éloigné de l'objectif européen d'un taux de 50 % en 2010.

C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a franchi une nouvelle étape dans la mobilisation en faveur de l'emploi des seniors en mettant en œuvre plusieurs mesures dans le cadre du « rendez-vous 2008 » sur les retraites :

- amélioration du taux de la surcote, qui est porté à 5% pour les trimestres accomplis après 60 ans et la durée du taux plein ;
- libéralisation totale du cumul emploi-retraite pour les assurés âgés de plus de 65 ans ou ceux qui, âgés de plus de 60 ans, disposent d'une carrière complète ;
- réforme du régime des mises à la retraite : elle ne peut se produire de la seule initiative de l'employeur qu'à partir de l'âge de 70 ans, et reste possible entre 65 et 70 ans sous réserve de l'accord du salarié.

Par ailleurs, l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale crée une incitation pour 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 œuvre d'accords et de plans d'action en faveur des salariés âgés au sein des branches et des entreprises.

Ce dispositif fait l'objet de la présente circulaire.

1- Présentation générale de la mesure

1-1 Objectifs

Le dispositif prévu par l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 repose sur la mobilisation des partenaires sociaux au niveau des entreprises et des branches en vue de définir, localement ou selon l'activité, les outils les mieux adaptés. Il s'agit également d'éviter que, comme cela a pu être le cas dans le passé, les salariés âgés soient la principale variable d'ajustement du marché du travail.

Le Gouvernement fait confiance à la qualité du dialogue au sein des branches et des entreprises, pour que des accords et des plans d'action adaptés à la situation de chaque secteur d'activité, et au contexte de chaque entreprise, permettent d'intégrer de façon dynamique les salariés âgés dans les politiques de ressources humaines. L'accord ou le plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés offre la possibilité aux partenaires sociaux, aux branches et aux entreprises, de définir des actions concrètes favorables au maintien en emploi et au recrutement de salariés âgés dans l'entreprise ou le secteur concerné, et cohérentes avec leur développement économique.

Cependant, afin d'inciter fortement les branches et les entreprises à s'engager dans cette voie, l'article L.138-24 du code de la sécurité sociale pose le principe d'une pénalité de 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés, pour 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 ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

1-2 Modalités de décompte des effectifs des entreprises pour déterminer le champ d'application de la mesure

Le décompte des effectifs des entreprises ou des groupes se fait selon les modalités précisées à l'article D.138-25 du code de la sécurité sociale. Par souci de simplification et de bonne application, les modalités retenues pour ce décompte sont les mêmes que celles d'ores et déjà appliquées par les entreprises pour le calcul des mesures d'exonération tels que les allègements généraux de cotisations.

Art. D. 138-25 du code de la sécurité sociale

« Les effectifs mentionnés à l'article L. 138-28 sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L.1111-3 et L. 1251-54 du code du travail.

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies aux deux alinéas précédents, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année. »

1-3 Conditions de non-assujettissement à la pénalité

1-3-1 Régime applicable en fonction des effectifs des entreprises

Cette pénalité, applicable à compter du 1^{er} janvier 2010, et dont le produit est affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS), ne s'applique pas aux entreprises qui s'engagent dans une politique favorable à l'emploi des salariés âgés, dans les conditions explicitées ci-après à savoir celles couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés selon les modalités suivantes :

- **Cas des entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés**

Dans cette hypothèse, l'entreprise n'est pas passible de la pénalité dans les trois cas suivants :

- si la branche à laquelle elle appartient a conclu un accord validé et étendu relatif à l'emploi des salariés âgés ;
- ou, en cas d'absence d'un tel accord de branche, si elle est couverte par un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés ;
- ou, en cas d'absence d'un tel accord de branche, si elle est couverte par un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés établi au niveau de l'entreprise ou du groupe.

- **Cas des entreprises dont l'effectif comprend au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 300 salariés**

Dans cette hypothèse, l'entreprise n'est pas passible de la pénalité dans les deux cas suivants :

- si elle est couverte par un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés ;
- si elle est couverte par un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés, établi au niveau de l'entreprise ou du groupe.

Par contre, l'entreprise n'est pas exclue du champ d'application de la pénalité du seul fait de l'existence d'un accord de branche.

1-3-2 Cas d'une entreprise dont les effectifs franchiraient les seuils de 50 ou de 300 salariés au cours d'une année donnée

Les effectifs s'apprécient au 31 décembre de l'année, une entreprise dont l'effectif franchirait le seuil des 50 salariés une année N ne sera pas assujettie à la pénalité pour le compte de cette année. Par contre, elle y sera assujettie dès le 1^{er} janvier de l'année N+1.

Selon le même raisonnement, une entreprise qui franchirait le seuil des 300 salariés en année N, et qui n'était auparavant couverte que par un accord de branche, ne pourra pas être redevable de la pénalité au 1^{er} janvier de l'année N+1 que si elle a conclu son propre accord ou son propre plan d'action.

Exemples :

- L'entreprise A a un effectif de 47 salariés constaté au 31 décembre 2009. Elle n'est pas redevable de la pénalité tout au long de l'année 2010. Fin décembre 2010, son effectif s'établit à 51 salariés. Elle est redevable de la pénalité à compter du 1er janvier 2011, si elle n'a pas établi un plan d'action ou conclu un accord, ou si la branche à laquelle elle appartient n'a pas conclu un accord validé et étendu.

- L'entreprise B a un effectif de 277 salariés constaté au 31 décembre 2009. Elle n'est pas redevable de la pénalité tout au long de l'année 2010 si la branche à laquelle elle appartient a conclu un accord validé et étendu. Fin décembre 2010, son effectif s'établit à 311 salariés. Elle n'est plus couverte par l'accord de branche, et devient redevable de la pénalité à compter du 1^{er} janvier 2011, si elle n'a pas établi un plan d'action ou conclu un accord.

Toutefois, à 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 des deux seuils susmentionnés, 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 devenue redevable.

1-4 Contenu des accords ou des plans d'action

Les accords, qu'ils soient de branche, de groupe ou d'entreprise, ainsi que les plans d'action, qu'ils soient de groupe ou d'entreprise doivent nécessairement comporter :

1. Un **objectif chiffré global** de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés. Si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus, s'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus ;
2. **Des dispositions favorables** au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, relevant d'au moins trois des six **domaines d'action** obligatoires suivants :
 - 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.

A chaque disposition favorable retenue parmi ces domaines d'action est associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur. Par exemple, si une entreprise retient le domaine « Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles », et que dans ce domaine, elle définit comme disposition favorable le développement des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, elle pourrait retenir l'objectif chiffré suivant : « augmenter de 20% le nombre d'entretiens professionnels annuels des salariés âgés de 45 ans et plus », dont l'indicateur de suivi serait « pourcentage d'augmentation du nombre d'entretiens professionnels annuels des salariés âgés de 45 ans et plus ».

Cependant, une entreprise, dès lors qu'elle a défini des dispositions favorables parmi trois au moins de ces domaines d'action, peut aborder dans son accord, ou dans son plan d'action, d'autres domaines d'action. Dans ce cas, les dispositions qu'elle retiendrait dans ces autres domaines d'action ne sont pas soumises à l'exigence d'être assorties d'un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur.

J'attire particulièrement votre attention sur les points suivants :

L'intitulé des domaines d'action listés ci-dessus doit apparaître à l'identique dans l'accord ou le plan d'action.

L'entreprise peut retenir au sein de ces domaines d'action une ou plusieurs dispositions favorables.

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

3. Des **modalités de suivi** de la mise en œuvre des dispositions retenues parmi les domaines d'action obligatoires, et de la réalisation de l'objectif chiffré.

L'accord d'entreprise ou de groupe détermine librement ses modalités de suivi, mais le plan d'action prévoit les modalités d'une communication annuelle des indicateurs associés aux dispositions et de l'évolution de leurs résultats auprès du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

4. Une **durée maximale d'application de trois ans** de l'accord ou du plan d'action.

1-5 Dépôt des accords et des plans d'action, et date d'effet du non assujettissement à la pénalité

1-5-1 Les accords et les plans d'action des entreprises

La procédure de dépôt des accords d'entreprise ou de groupe est celle de droit commun prévue aux articles D. 2231-4 et suivants du code du travail.

Le plan d'action fait aussi l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions (article L.138-26 du code de la sécurité sociale).

1-5-2 Les accords de branche

La procédure relative au dépôt et à la demande d'extension des accords de branche relatifs à l'emploi des seniors obéit aux règles de droit commun prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

La version papier du texte déposé doit impérativement être signée des parties. Le dépôt s'effectue par courrier à l'adresse suivante :

**Direction générale du travail
Dépôt des accords collectifs
39/43 quai André Citroën
75902 PARIS Cedex 15**

La version sur support électronique n'a pas à être signée mais son contenu doit être identique à la version de l'original (version papier). Cette copie électronique peut être transmise dans le même courrier (enregistrée sur un support physique type Cédérom) que l'original, à l'adresse ci-dessus. Elle peut également être adressée par courriel, à l'adresse suivante :

depot.accord@travail.gouv.fr