

Droit social
La Lettre de BMS'
19 janvier 2010

SENIORS :
DELAÏ SUPPLEMENTAIRE DE 3 MOIS POUR NEGOCIER

Une **circulaire interministérielle du 14 décembre** précise les modalités de mise en oeuvre de la pénalité prévue pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'ont pas, au 1^{er} janvier 2010, conclu d'accord ou élaboré de plan d'action sur **l'emploi des seniors (Circ. intermin. DSS/5B/5C n° 2009-374 du 14 décembre 2009)**.

La pénalité, fixée à 1 % de la masse salariale, est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action. Ainsi, en pratique l'entreprise a 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. La circulaire accorde, « à titre de souplesse », **un délai supplémentaire de trois mois pour les entreprises de 50 à 300 salariés non couvertes par un accord de branche.**

1) Délais supplémentaires

Deux délais supplémentaires sont prévus pour négocier un accord ou élaborer un plan d'action :

• **Délai pour les PME :**

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 à leur niveau. Ainsi, elles ne sont redevables de la pénalité qu'à compter du **1^{er} avril 2010**.

• **Dépassement de seuil :**

Un délai de **trois mois** est par ailleurs accordé aux entreprises franchissant le seuil de **50** ou de **300 salariés** au cours d'une année. Ce délai est applicable à partir du 1^{er} janvier de l'année suivant le franchissement de l'un de ces seuils.

2) Déclaration et versement de la pénalité

La pénalité doit être déclarée par chacun des établissements de l'entreprise redevable, selon les mêmes modalités que les cotisations de sécurité sociale et doit être payée aux mêmes dates. Ainsi, si une entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action au titre du mois d'avril 2010, chacun de ses établissements devra déclarer la pénalité relative à ce mois dans la déclaration des cotisations et contributions dues au titre des rémunérations

versées au cours de ce mois. L'assiette de la pénalité correspond à l'assiette des cotisations versées au cours du mois d'avril.

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.

3) Fin de la pénalité

La circulaire apporte des précisions sur la date à laquelle la pénalité cesse d'être due.

• PME couvertes par un accord de branche :

Les entreprises de 50 à 300 salariés ne sont plus redevables de la pénalité dès lors qu'elles sont couvertes par un accord de branche déposé auprès de la Direction Générale du Travail (DGT). Lorsque l'accord n'est pas étendu ou ne reçoit pas l'avis favorable du ministère chargé de l'Emploi, l'entreprise n'est redevable de la pénalité qu'à compter de la réponse explicite de l'administration et, le cas échéant, jusqu'au dépôt de l'accord.

• Entreprises ayant procédé à un rescrit :

Les entreprises peuvent recourir à une procédure de rescrit afin de sécuriser leurs accords ou plans d'action (*CSS, art. L.138-27*).

- En cas de réponse confirmant leur validité, l'entreprise n'est pas redevable de la pénalité pour toute la période couverte entre le dépôt de l'accord ou du plan et sa date d'expiration.
- En cas de réponse défavorable à la procédure de rescrit, l'entreprise n'est redevable de la pénalité qu'à compter de la réponse de l'administration, ainsi que, le cas échéant, sur la période précédant le dépôt de l'accord.
- L'absence de réponse au rescrit à l'issue d'un délai de trois mois à compter de la réception de la saisine par les services compétents vaut validation de l'accord ou du plan d'action. L'entreprise est alors considérée comme couverte depuis la date de dépôt de l'accord ou du plan et ce jusqu'à l'expiration de celui-ci.