



# ADP SOCIAL INFOS

## Emploi des seniors

**A partir du 1<sup>er</sup> janvier prochain, l'emploi des seniors et le non-respect des exonérations et réductions de charges donneront lieu à des pénalisations financières importantes.**

En effet, aux termes de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, il faut respecter l'obligation de négociation annuelle sur les salaires pour bénéficier de toutes les exonérations et réductions de charge. Si cette obligation n'est pas respectée, l'employeur devra rétrocéder à l'Urssaf une partie des exonérations et réductions de charge.

Tout employeur comptant au moins 50 salariés dans son effectif a l'obligation de procéder, chaque année, à une négociation sur les salaires. C'est la non tenue de cette négociation annuelle obligatoire, dite NAO, qui donne lieu à sanction. Il s'agit ici d'une obligation de moyen et non de résultat. L'employeur doit mener ces négociations même si à terme aucun accord n'est conclu.

Si l'employeur ne négocie pas entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre, le montant des exonérations et réductions de charges obtenu au cours de l'année est abattu de 10%.

La sanction s'applique dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010 : si, au cours de l'année 2009, l'employeur n'a pas engagé de NAO, il sera dans l'obligation, lors de l'élaboration du tableau récapitulatif de procéder à une régularisation des exonérations et de réductions de charges en faveur de son Urssaf, notamment au titre de l'allègement dit Fillon, des exonérations ZRR, ZRU, ZFU, ou exonérations DOM pour ne citer que les mesures les plus importantes.

*A noter : le non respect de la NAO trois années de suite entraîne l'annulation pure et simple de la totalité des exonérations et réductions de charges.*

Suite >>>





## ADP SOCIAL INFOS - Emploi des seniors (suite)

Concernant l'emploi des seniors, c'est la loi du 17 décembre 2008 de financement de sécurité sociale pour 2009 qui oblige les employeurs à élaborer ou conclure un accord collectif en faveur de l'emploi des seniors. En cas de manquement à cette obligation, l'employeur sera redevable d'une pénalité assise sur les rémunérations. Il s'agit ici d'inciter les entreprises à mettre en place des mesures spécifiques favorisant l'embauche des seniors ou à tout le moins leur maintien dans l'emploi.

Est concerné tout employeur comptant au moins 50 salariés dans son effectif doit élaborer un plan ou conclure un accord collectif portant sur l'emploi des seniors. Toutefois, les entreprises ou groupes comptant de 50 à moins de 300 salariés peuvent se prévaloir d'un accord de branche sur l'emploi des seniors pour s'exonérer de la pénalité. Cet accord doit avoir été étendu et avoir reçu un avis favorable du ministre de l'Emploi.

Aux termes du décret du 20 mai 2009, sont considérés comme « salariés seniors » les salariés âgés de 55 ans et plus s'agissant des mesures de maintien dans l'emploi et ceux âgés de 50 ans et plus s'agissant des mesures de recrutement.

Le plan ou l'accord collectif doit comporter des objectifs chiffrés tant en matière d'embauche qu'en matière de maintien dans l'emploi. Ces objectifs chiffrés s'inscrivent dans des domaines d'action telle que le recrutement, l'anticipation des évolutions de carrières, l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, entre autres. Le plan ou l'accord doit également comprendre les indicateurs permettant de mesurer les objectifs chiffrés. Ajoutons également que le plan, comme l'accord collectif, doit faire l'objet d'un dépôt administratif.

S'il ne prévoit pas ces mesures, l'employeur serait alors redevable d'une pénalité de 1 % assise sur la même assiette que celle des cotisations de sécurité sociale. C'est ce qu'on appelle familièrement le « brut SS ». Ce qui constitue une très forte sanction bien évidemment.

Tout mois civil complet, à compter de janvier 2010, non couvert par un plan ou un accord collectif d'emploi des seniors, donnera lieu à l'application de la pénalité. Les employeurs doivent donc très rapidement songer à mettre en place le plan ou l'accord collectif exigé.

