



**A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises et les établissements publics employant 50 salariés et plus risquent une pénalité de 1% de leur masse salariale s'ils n'ont pas conclu un accord ou établi un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.**

L'objectif de cette mesure est de favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés grâce à des actions innovantes définies au sein des branches et des entreprises.

#### Comment ne pas payer cette pénalité ?

- ▶ **Pour les entreprises ayant entre 50 et 300 salariés :**  
Les entreprises peuvent être couvertes par un accord de branche, ou par leur propre accord ou leur propre plan d'actions relatif à l'emploi des salariés âgés.
- ▶ **Pour les entreprises ayant plus de 300 salariés :**  
Ces entreprises peuvent soit signer un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés, soit élaborer un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

#### Comment savoir si un accord de branche ou votre plan d'action est valide ?

L'entreprise peut avoir recours à la procédure de rescrit afin de savoir si son plan d'action ou accord est conforme. A cette fin, l'entreprise contacte la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), et bientôt la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

La DRTEFP ou DIRECCTE dispose d'un délai de 30 jours pour demander des informations complémentaires.

Si l'administration n'a pas répondu dans un délai de trois mois, son silence signifie que le plan d'action ou accord est valide et que l'entreprise est exonérée de la pénalité. La réponse de l'administration, même tacite, est opposable aux Urssaf. En cas de réponse défavorable, l'administration doit motiver sa réponse.

Les coordonnées de votre DRTEFP sont disponibles sur [www.emploidesseniors.gouv.fr](http://www.emploidesseniors.gouv.fr).

#### Exemples de bonnes pratiques

Le cabinet Vigeo a réalisé des audits auprès de onze entreprises volontaires.

Parmi les bonnes pratiques relevées dans cet audit, on peut citer la mise en place d'un accord de groupe pour la deuxième partie de carrière, le développement d'une communication de recrutement en direction des Seniors, ou encore l'incitation à une meilleure gestion des âges et de la transmission des savoirs entre les générations.

#### Sur le site [www.emploidesseniors.gouv.fr](http://www.emploidesseniors.gouv.fr), retrouvez :

- une présentation complète de ce dispositif,
- la liste des accords de branche déposés validés et étendus,
- des exemples de bonnes pratiques,
- des propositions d'indicateurs.