



**Ministère de l'économie et des finances**  
**Ministère des affaires sociales et de la santé**  
**Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social**  
**Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt**

Le ministre de l'économie et des finances

La ministre des affaires sociales et de la santé

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale

Monsieur le directeur général de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

**CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE DSS/DGT/DGEFP/SASFL N° 2012/17 du 02 octobre 2012 relative à la mise en œuvre de la pénalité prévue par l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale dont sont redevables 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 en faveur de l'emploi des salariés âgés.**

**NOR : ETSD1235881C**

La présente circulaire est disponible sur les sites [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), [www.securite-sociale.fr](http://www.securite-sociale.fr) et [www.nocia.agriculture.gouv.fr](http://www.nocia.agriculture.gouv.fr).

**Résumé :**

Les entreprises couvertes par un accord de branche ou d'entreprise ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, en vigueur le 4 septembre 2012, sont considérées avoir rempli leurs obligations au regard des dispositions prévues par l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'entrée en vigueur du dispositif de contrat de génération.

**Mots-clés:** emploi des salariés âgés – accord – plan d'action unilatéral – pénalité – contrat de génération.

**Références :**

- 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
- articles L. 2241-4, L. 2242-15 et L. 2242-19 du code du travail
- 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 n°2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009
- Circulaire interministérielle N°DSS/5B/5C/2009/374 du 14 décembre 2009 relative à la mise en œuvre de la pénalité prévue par l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale dont sont redevables 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
- Document d'orientation du 4 septembre 2012 relatif à la négociation nationale interprofessionnelle sur le contrat de génération

Le Gouvernement, à travers le document d'orientation du 4 septembre 2012 relatif à la négociation nationale interprofessionnelle sur le contrat de génération, a incité les partenaires sociaux à engager des négociations visant à fixer le cadre de mise en place des « contrats de génération ». Le document d'orientation précise que les accords « contrat de génération » dans les grandes entreprises « absorberont logiquement – et par mesure de simplification – les accords et plans d'action « seniors », créés par les articles L. 138-24 à L. 138-28 du code de la sécurité sociale, auxquels le contrat de génération viendra donc se substituer ».

Il est donc nécessaire, en attendant l'issue des négociations relatives aux accords « contrat de génération », de préciser le cadre dans lequel l'incitation à la négociation en faveur de l'emploi des seniors s'applique.

En effet, afin d'inciter les entreprises à mettre en place des accords en faveur de l'emploi des salariés âgés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 (ou avant le 1<sup>er</sup> avril 2010 pour les entreprises de 50 à 300 salariés qui n'étaient pas encore couvertes par un accord de branche au 1<sup>er</sup> janvier 2010), l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a fixé 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.

La plupart de ces accords ou plans d'action, qui devaient être conclus pour une durée maximale de 3 ans, viennent à expiration dans les prochains mois.

- **Rappel des modalités d'application de la pénalité de 1%**

Conformément à l'article R. 138-25 du code de la sécurité sociale, la pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés répondant aux conditions prévues par l'article L. 138-25 du même code.

Cette pénalité doit être déclarée par chaque établissement de l'entreprise concernée dans les déclarations de cotisations et de contributions dues au titre des rémunérations versées au cours de ce mois (bordereaux récapitulatifs de cotisations et tableau récapitulatif des cotisations ou DUCS Urssaf pour les employeurs relevant du régime général de sécurité sociale, bordereaux de versement mensuel et déclarations trimestrielles de salaires pour les employeurs relevant du régime agricole). La pénalité peut également être réclamée par les organismes de recouvrement (Urssaf ou caisses de la MSA) à la suite d'une procédure de contrôle diligentée par les inspecteurs du recouvrement des Urssaf ou les agents assermentés des caisses de mutualité sociale agricole dans les cas et selon les modalités prévues par la circulaire interministérielle N°DSS/5B/5C/2009/374 du 14 décembre 2009.

- **Aménagements relatifs à la pénalité de 1% applicables jusqu'à l'entrée en vigueur du dispositif de contrat de génération**

Jusqu'à la date limite des négociations des accords « contrats de génération » qui sera fixée par les dispositions de la future loi, les entreprises couvertes à la date du 4 septembre 2012 par un accord de branche, un accord d'entreprise ou plan d'action sont considérées comme respectant leur obligation au regard de l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale. Les entreprises qui, à partir du 4 septembre 2012, entreraient dans le champ d'application des dispositions relatives aux accords sur l'emploi des salariés âgés, notamment par le franchissement des seuils, sont également considérées comme respectant cette obligation.

En conséquence, elles n'ont ni de pénalité à déclarer ni à verser au titre de la période comprise entre le 4 septembre 2012 et jusqu'à la date limite des négociations qui seront fixées par le calendrier de mise en œuvre des dispositions relatives au contrat de génération. Elles ne peuvent faire l'objet d'un redressement pour défaut de couverture par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés pendant cette période.

En revanche, la pénalité de 1% reste pleinement applicable aux entreprises assujetties à l'obligation qui ne seraient pas couvertes, à la date ci-dessus mentionnée, par un accord ou plan d'action conforme aux exigences des articles L. 138-24 à L. 138-28 du code de la sécurité sociale.

- **Pendant la période transitoire, les DIRECCTE sont invitées à inciter les entreprises à poursuivre leurs efforts en matière d'emploi des seniors**

Compte tenu de ces dispositions transitoires, à expiration de leurs accords ou plans d'actions, les entreprises ne sont, donc, plus soumises aux obligations inhérentes à leur accord ou plan d'actions seniors.

**Néanmoins, les DIRECCTE inciteront les entreprises à poursuivre leurs engagements en faveur de l'emploi des seniors.** A cet égard, il convient de rappeler aux entreprises qu'elles ont la possibilité de continuer à décliner les actions prévues dans les accords et plans d'action, et qu'elles peuvent, si elles le souhaitent les proroger.

Par ailleurs, les DIRECCTE inviteront, également, les entreprises à établir, durant cette période transitoire, un bilan des premiers accords ou plans d'action afin de leurs permettre d'engager, dans de bonnes conditions, une réflexion interne, en lien avec les partenaires sociaux, sur les problématiques d'emploi des jeunes et des seniors, de transfert de compétences, et plus généralement de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, dans une perspective de négociations prochaines sur le contrat de génération.

Il appartiendra aux DIRECCTE d'informer les entreprises d'au moins 50 salariés dont les accords ou plans d'action arrivent à échéance de ces dispositions transitoires.

\*\*\*

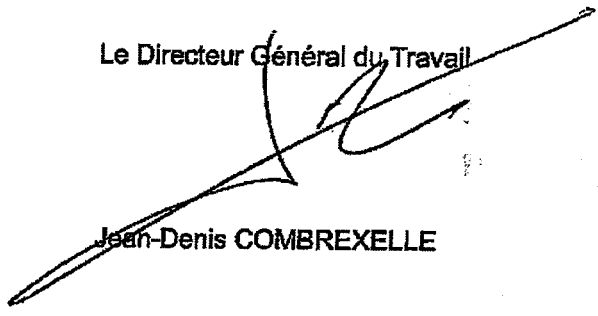
Toute difficulté éventuelle d'application de la présente circulaire doit être signalée au Bureau du recouvrement des cotisations sociales, sous-direction du financement de la sécurité sociale, Direction de la sécurité sociale, 14 avenue Duquesne Paris 7ème, pour ce qui concerne les aspects relatifs à la pénalité de 1%, ainsi qu'à la Direction Générale du Travail, Bureau des relations collectives du travail, 39-45, quai André-Citroën 75902 Paris, et à la Mission Fonds national de l'emploi, Sous Direction des Mutations de l'Emploi et du Développement de l'Activité, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, 7 square Max Hymans 75 741 Paris cedex 15, pour les autres dispositions de la circulaire et pour le régime agricole auprès Service des Affaires Financières, Sociales et Logistiques (SASFL), Bureau de la Réglementation du Travail et du Dialogue Social (BRTDS) 78 rue de Varenne Paris 7ème.

Le Délégué Général à l'Emploi  
et à la Formation Professionnelle



Bertrand MARTINOT

Le Directeur Général du Travail



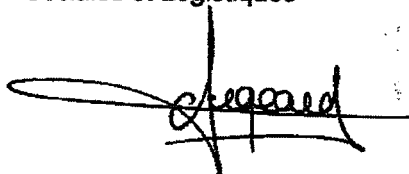
Jean-Denis COMBREXELLE

Le Directeur de la Sécurité Sociale



Thomas FATOME

Le Directeur des Affaires Financières,  
Sociales et Logistiques



Christian LIGEARD