



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

contrat de génération

Le contrat de génération issu d'un accord unanime des partenaires sociaux

L'emploi des jeunes et des seniors : chantier prioritaire de la «Grande conférence sociale » des 9 et 10 juillet 2012

Un Accord National Interprofessionnel unanime du 19 octobre 2012
relatif au contrat de génération, soit moins de 2 mois après la remise du
document d'orientation

Loi au parlement :

les 15 et 16 janvier à Assemblée Nationale, et 5 et 6 février au Sénat

La publication du décret: le 16 mars

Contrat de génération : vers une gestion active des âges en entreprise

Le marché du travail français souffre de deux grands dysfonctionnements:

- la précarité et le chômage des jeunes
- le faible taux d'emploi des seniors.

Le contrat de génération poursuit 3 objectifs:

- Permettre l'intégration durable des jeunes en emploi
- Favoriser le maintien et le retour en emploi des seniors
- Faciliter la transmission des compétences, dans un contexte de fort renouvellement de la population active

**Favoriser le développement d'une gestion active des âges en entreprise,
facteur de compétitivité et de performance pour les entreprises**

Favoriser l'intégration durable des jeunes

Les jeunes peinent à accéder à l'emploi:

- **19 % de chômage chez les jeunes actifs sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale**
- **Forte hausse du chômage depuis 10 ans chez les jeunes non diplômés de l'enseignement supérieur**
- **Proportion importante de contrats courts (25% de CDI à 22 ans, près de la moitié à 25 ans)**
- **Difficile et tardive insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés**

Accélérer l'accès des jeunes de moins de 26 ans (ou 30 ans pour les travailleurs handicapés) à l'emploi durable en contrat à durée indéterminée

Faciliter le maintien et le retour à l'emploi des seniors

Un taux d'emploi des seniors en progression mais à conforter :

- **taux d'emploi supérieur à la moyenne européenne pour les 55-59 ans (64%) mais qui masque un taux de reprise d'emploi très faible**
- **taux de chômage faible mais qui augmente avec la crise : le taux de chômage des 55-64 ans est passé de 4,6 % à 6,5 %, depuis 2008**
- **Un fort taux de chômage de longue durée**

Dans un contexte où l'incitation à négocier sur l'emploi des seniors de 2009 via les accords et plans d'action en faveur des salariés âgés est trop souvent restée formelle

Favoriser la mise en place d'actions concrètes en faveur du maintien en emploi et de l'embauche des seniors



Faciliter la transmission des compétences

De nombreux départs en retraite entre 2010 et 2020 :

600 000 départs par an en moyenne contre un peu plus de 400 000 pour la période 1993-2001

→ Une expérience et des compétences à préserver dans l'entreprise

Une entrée massive des jeunes sur le marché du travail grâce à une démographie dynamique :

Plus de 700 000 sortent chaque année du système éducatif

→ Des compétences nouvelles à intégrer dans l'entreprise

La transmission des savoirs et des compétences, et la mixité intergénérationnelle, facteurs de compétitivité pour les entreprises

Contrat de génération : une mise en œuvre adaptée à la taille des entreprises

Si le contrat de génération concerne toutes les entreprises, elles n'ont pas toutes les mêmes leviers en matière d'emploi, ni les mêmes capacités de négociation, la **mise en œuvre du contrat de génération est donc différenciée selon la taille des entreprises...**



- **Inciter les entreprises de moins de 300 salariés via le bénéfice d'une aide financière**
Entreprises de moins de 50 salariés: **bénéfice de l'aide**
Entreprises de 50 à moins de 300 salariés: **bénéfice de l'aide conditionné à une négociation**
- **Encourager les entreprises de 300 salariés et plus à négocier**

Une incitation financière dans les entreprises de moins de 300 salariés

Bénéfice de l'aide sans obligation de négocier pour les entreprises de moins de 50 salariés et n'appartenant pas à un groupe d'au moins 50 salariés

- si elles recrutent un jeune et maintiennent un senior en emploi
- si elles recrutent un jeune en vue de la transmission de l'entreprise

Les embauches réalisées depuis le 1^{er} janvier 2013 sont éligibles .

Bénéfice de l'aide pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe ayant un effectif de 50 à moins de 300 salariés) en cas de négociation d'un accord collectif (ou plan d'action) ou, à titre subsidiaire, si elles sont couvertes par un accord de branche:

- si elles recrutent un jeune et maintiennent un senior en emploi
-

Condition de l'aide financière dans les entreprises de moins de 300 salariés

Une aide de 12 000 euros sur 3 ans par binôme :

- **D'un montant de 4 000 euros par an pour chaque recrutement de jeune en CDI, dans la limite du nombre de salariés âgés à maintenir en emploi**
- **Durée de 3 ans au maximum**
- **Recrutement d'un jeune âgé de moins de 26 ans**
- **Sous condition de maintien en emploi d'un senior de 57 ans et plus**
- **Pas de licenciement de salariés âgés de 57 ans et plus dans l'entreprise, pendant la durée de l'aide**

Une aide substantielle

Aide contrat de génération = 23 % d'un salaire brut au niveau du SMIC

+ CICE

+ allègements généraux

+ allègements créés par l'accord du 11 janvier

=

**60 % d'aide sur le salaire brut
pour l'embauche d'un jeune en CDI**

Zoom sur les dérogations aux bornes d'âge

Le jeune recruté en CDI peut être âgé :

- De moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé
 - De 26 ans ou plus s'il a été recruté dans l'entreprise en CDD, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation avant le 1^{er} mars 2013, et alors qu'il était âgé de moins de 26 ans
- Les entreprises sont ainsi incitées à transformer en CDI les contrats en cours.

Le senior qui lui est associé peut être âgé :

- D'au moins 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé
- De 55 à 57 ans, s'il a été recruté à 55 ans ou 56 ans. Il peut être recruté en même temps que le jeune

Le bénéfice de l'aide pour les entreprises de moins de 300 salariés

**Etape 1: recrutement d'un jeune de moins de 26 ans et
identification d'un salarié de 57 ans et plus à maintenir
en emploi**



**Etape 2: dépôt de la demande d'aide à Pôle emploi via le formulaire
disponible sur le site www.contrat-generation.gouv.fr**

**Etape 3: versement tous les trimestres, après actualisation des
données par l'entreprise (qui doit confirmer que les deux salariés sont
toujours en poste)**

Le contrat de génération transmission d'entreprise

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide lorsque le chef d'entreprise est lui-même âgé de 57 ans ou plus et recrute un jeune dans la perspective de lui transmettre son entreprise

Cette possibilité pourra contribuer au maintien de l'activité économique, en particulier dans le commerce et l'artisanat

Il n'y a pas d'impératif de transmission à l'issue du contrat de génération si l'entrepreneur préfère finalement attendre ou privilégier un autre repreneur

Un accompagnement pour les PME: l'appui conseil GPEC

Les PME (de moins de 300 salariés) peuvent bénéficier d'un appui dans la mise en œuvre d'une gestion active des âges dans leur entreprise

Pour les aider à :

- **Réaliser un diagnostic des « ressources humaines » de leur entreprise orienté sur la question des âges (pyramide des âges, départs en retraite prévus, recrutements envisagés, perspectives d'évolution de l'entreprise, identification des compétences clés...)**
- **Mettre en œuvre des actions en faveur d'une gestion active des âges permettant , notamment, l'embauche de jeunes en CDI, le maintien en emploi des seniors et la transmission des compétences (construction de référentiel métiers, processus d'accueil des nouveaux recrutés, mise en place d'un référent, parcours de formations des jeunes et seniors...)**

Une négociation fortement encouragée dans les entreprises de 300 salariés et plus

Avant le 30 septembre 2013

accord collectif dans une entreprise de + 300 salariés

Mesures pour l'emploi des jeunes

- Objectifs d'embauches en CDI
- Intégration dans l'entreprise
- Place des contrats en alternance dans les embauches



Mesures pour l'emploi des seniors

- Engagement d'embauches de senior
- Aménagement des conditions de travail

Une négociation fortement encouragée dans les entreprises de 300 salariés et plus

Les entreprises employant au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés ont l'obligation de **négoier** et d'avoir conclu un **accord**, ou à défaut un plan d'action, portant sur des engagements en matière:

- **d'intégration durable des jeunes**
- **de recrutement et de maintien en emploi des seniors**
- **de transmission des savoirs et des compétences**

A défaut d'accord ou plan d'action, elles sont assujetties à une pénalité.

Encourager une négociation effective sur le contrat de génération dans les entreprises de 300 salariés et plus

Un contenu d'accord plus exigeant portant sur 3 thématiques

1/ insertion durable des jeunes ...

2/ embauche et maintien dans l'emploi des seniors...

3/ transmission des savoirs et des compétences...

➔ Pour chacune de ces thématiques, des objets de négociation – obligatoires ou facultatifs – définis par décret

- + Les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur
 - + Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements
 - + les modalités de suivi et d'évaluation
 - + les modalités de publicité notamment auprès des salariés
 - + la durée
-

Les engagements sur l'insertion durable des jeunes

-
- **Les objectifs chiffrés** en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée
 - **Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement** des jeunes dans l'entreprise
 - **Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi** entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune
 - **Les perspectives de développement de l'alternance** et les conditions de recours aux stages, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires
 - **Le cas échéant, la mobilisation d'outils existants** dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants
-

Les engagements en faveur de l'emploi des seniors

-
- **Les objectifs chiffrés** en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés
 - **Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité**, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail
Lien avec les engagements des accords pénibilité (L. 138-29 du code de la sécurité sociale)
 - **Les actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants:**
 - recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche
 - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges
 - organisation de la coopération intergénérationnelle
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
-

Les engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

L'organisation de la transmission des compétences doit répondre aux enjeux spécifiques à l'entreprise. Elle peut prendre la forme par exemple:

- D'un dispositif de tutorat
- De binôme d'échanges de compétences
- De la formalisation des savoir-faire empiriques
- De formations internes
- De l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail

...

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les accords et plans d'action doivent assurer la réalisation des objectifs suivants (dans le cadre du contrat de génération) :

- **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois**
- **l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière**

Lien avec les engagements des accords ou plans d'action en faveur de l'égalité entre les hommes et femmes mentionnés aux articles (L. 2242-5 du code du travail)

-> les accords contrat de génération doivent adapter les engagements existants

Le dépôt des accords

L'accord ou le plan d'action est déposé auprès des DIRECCTE

Avec - le diagnostic

- une fiche descriptive

Pour les plans d'action, seront également joints:

- Le PV de désaccord (ou le PV de carence)
- L'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel sur le plan d'action

Encourager une négociation effective sur le contrat de génération dans les entreprises de 300 salariés et plus

Une priorité donnée à la négociation et au dialogue social:

- **Priorité accordée à l'accord sur le plan d'action**
- **Rôle renforcé des institutions représentatives du personnel:**
 - En cas de plan d'action, les IRP sont consultées sur son élaboration et sa mise en œuvre (annuellement)
 - L'accord doit prévoir les modalités de suivi de la mise en œuvre des engagements de l'accord
 - Le document d'évaluation annuel remis à l'administration est transmis aux délégués syndicaux et aux IRP...

Un diagnostic préalable obligatoire pour adapter le contrat de génération à la situation de l'entreprise et mettre en place des actions pertinentes.

Encourager une négociation effective sur le contrat de génération dans les entreprises de 300 salariés et plus

Un contrôle de conformité des accords ou plans d'action par les DIRECCTE

Ce contrôle permet à la fois de sécuriser les entreprises (pas de pénalité possible si la conformité de l'accord est validée) et de vérifier que toutes les entreprises de 300 salariés et plus sont bien en règle

- Dépôt des accords ou plans d'action auprès des services de la DIRECCTE
 - Contrôle de conformité
 - Décision de la DIRECCTE en 3 semaines pour les accords, et 6 semaines pour les plans d'action
 - À défaut d'accord, ou en cas d'accord non conforme, la DIRECCTE engage des discussions avec l'entreprise (via une mise en demeure) afin qu'elle remplisse ses obligations
 - En cas de non régularisation de sa situation, l'entreprise est pénalisée, et doit s'acquitter du montant de sa pénalité auprès des URSSAF
-

Pour plus d'informations:

Le site Internet: www.contrat-generation.gouv.fr est ouvert