



contrat de génération

Dossier de presse

12 décembre 2012

Contact Presse

cab-tef-presse@cab.travail.gouv.fr

POUR L'EMPLOI, TOUS ENSEMBLE

L'engagement du Président de la République	4
>> l'Engagement n° 33 du projet présidentiel	4
>> Une conviction forte	4
Le fruit d'une démarche : le dialogue social	6
>> Un chantier prioritaire inscrit dans la feuille de route sociale issue de la « Grande conférence sociale » des 9 et 10 juillet 2012	6
>> Un document d'orientation adressé le 4 septembre 2012	6
>> Un accord national interprofessionnel signé par toutes les organisations syndicales et patronales le 19 octobre 2012.	6
>> Le présent projet de loi adopté en Conseil des ministres le 12 décembre 2012	6
Le diagnostic	7
>> Donner leur place à tous les âges dans l'entreprise, un enjeu d'insertion professionnelle et de compétitivité	7
>> L'intégration durable dans l'emploi pour les jeunes	7
>> L'embauche et le maintien en emploi des salariés seniors	7
>> La transmission des compétences	7
Le contrat de génération propose un changement de regard sur les âges ..	9
>> Valoriser la richesse des ressources, des savoir-faire et des échanges pour l'entreprise	9
Le contrat de génération concerne toutes les entreprises	10
>> Issu du dialogue social dans sa conception, le contrat de génération repose également sur le dialogue social dans sa mise en œuvre	10
>> Une démarche inscrite au cœur de la négociation collective	10
>> Le contrat de génération a été conçu pour s'adapter à la réalité de chaque entreprise	10

>> Une aide financière de l'État et un soutien technique réservés aux PME	10
>> Une aide à la transmission des petites entreprises pour favoriser le maintien du tissu économique	11
Le contrat de génération représente un investissement important, financé dans le cadre du pacte de compétitivité qui est aussi un pacte de solidarité	12
>> Le contrat de génération touchera de très nombreux salariés	12
>> Il devrait représenter un investissement annuel de près de 1 milliard d'euros en régime de croisière	12
Comprendre le contrat de génération	13

ANNEXES

Annexe 1. Contrat de génération : mode d'emploi.	17
Annexe 2. Calendrier	18
Annexe 3. Exposé des motifs du projet de loi.	19
Annexe 4. Projet de loi	24

L'engagement du Président de la République

Engagement n° 33 du projet présidentiel

« Je proposerai un **contrat de génération** pour permettre l'embauche par les entreprises, en contrat à durée indéterminée, de jeunes, accompagnés par un salarié plus expérimenté, qui sera ainsi maintenu dans l'emploi jusqu'à son départ à la retraite. Ce « tutorat » permettra de préserver des savoir-faire et d'intégrer durablement les jeunes dans la vie professionnelle. »

Extrait du discours du Bourget du 22 janvier 2012

« **C'est pour les jeunes mais aussi les seniors que j'ai porté cette belle idée du contrat de génération**, pour permettre l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée dès lors qu'ils sont accompagnés par un salarié plus expérimenté, qui lui-même est maintenu dans l'emploi jusqu'à son départ à la retraite. C'est la réconciliation des âges, c'est la solidarité entre les générations ! Partout où je vais dans les usines, deux sortes de travailleurs viennent me voir. Les plus anciens, qui me posent une seule question : quand est-ce que nous allons partir ? Et les plus jeunes, qui me posent une seule question : quand est-ce que nous allons pouvoir entrer ? Et je leur dis « mais si vous les seniors, vous accompagnez les jeunes, vous leur donnez votre savoir-faire, votre expérience, votre compétence, est-ce que ce n'est pas finalement la plus belle mission qui peut vous être confiée avant d'attendre le départ à la retraite ? Et vous, les jeunes, si vous entrez enfin dans l'emploi avec un contrat à durée indéterminée, vous pouvez retrouver l'autonomie que vous attendez depuis si longtemps ».

« C'est cela, le projet : faire tout pour que la jeunesse réussisse, non pas pour elle-même, non pas parce qu'elle serait une catégorie, non pas parce que je voudrais la flatter, mais parce que c'est ce qui permet à ceux qui sont parents, grands-parents, de retrouver eux-mêmes espoir dans l'avenir, fierté dans la réussite, de se dire « **mais qu'allons-nous laisser, laisser après nous, quelle société**

voulons-nous transmettre à nos enfants, à nos petits-enfants ? ». Une société du chômage, de la précarité, de l'angoisse, de la dislocation ou, au contraire, une société où les chances soient attribuées, où les conditions de réussite soient posées et où l'on se dise : je vais bientôt partir, que ce soit à la retraite ou pour le grand voyage, je vais bientôt partir mais au moins, je sais que ce qui a été transmis sera finalement, pour la génération qui arrive, la réussite possible que je n'ai même pas eue pour moi-même.

« Et moi, moi qui suis devant vous candidat à l'élection présidentielle, si je reçois le mandat du pays d'être le prochain président, je ne veux être jugé que sur un seul objectif : est-ce qu'au terme du mandat qui me sera, si les Français le veulent, confié, **est-ce que les jeunes vivront mieux en 2017 qu'en 2012 ?** Je demande à être évalué sur ce seul engagement, sur cette seule vérité, sur cette seule promesse ! Changer leur vie serait pour moi la plus grande des fiertés. Ce n'est pas un engagement à la légère que je prends. C'est pour mobiliser toute la Nation par rapport à cet enjeu ».

Une conviction forte

Le marché du travail français souffre de deux grands dysfonctionnements : la précarité et le chômage des jeunes et le faible taux d'emploi des seniors. L'idée qui consistait à faire partir les plus âgés pour faire une place aux jeunes n'a pas fonctionné dans les faits. Les études montrent que le chômage des jeunes augmente quand l'emploi des seniors décroche. Lorsque le nombre de personnes en emploi augmente, notre richesse collective s'accroît.

Le gouvernement a décidé de tourner le dos à cette fausse logique. Nous n'opposerons plus jeunes et seniors en poussant les uns vers la sortie, croyant ainsi faire de la place aux autres. Au contraire, d'un même mouvement, nous voulons traiter trois objectifs : l'insertion des jeunes, le maintien en emploi et l'embauche des seniors, et la transmission des compétences.

... L'engagement du Président de la République

Le contrat de génération trouve à deux problèmes – le chômage aux deux bouts de la chaîne des âges – une même solution.

Il n'est pas un dispositif qui concerne spécifiquement telle ou telle catégorie de population en l'isolant et en la constituant comme un problème à part entière. Au contraire, il rassemble, il connecte, il fait le trait d'union.

Plus qu'une mesure pour l'emploi, le contrat de génération donne du sens au travail. Ce sens, pour le senior, c'est de ne pas laisser perdre une vie de travail, d'engagement et de savoir accumulés. Le contrat de génération lui donne la possibilité de voir son action prolongée et son savoir transmis. Pour le jeune, le contrat de génération permet d'apprendre ce qu'il n'y avait pas dans ses livres ou dans sa formation théorique. Il lui offre de gagner l'expérience qui lui manque, la faire sienne

et lui apporter son dynamisme et sa créativité. Par le tutorat, il est assuré d'être accompagné pour ses premiers pas dans l'entreprise afin d'y trouver toute sa place. Le contrat de génération doit être une source de motivation et de remotivation pour tous.

Ainsi, le contrat de génération permet d'agir pour l'emploi et pour la qualité du travail.

Le contrat de génération porte donc un changement de regard : regarder les jeunes comme une chance et comme un investissement pour l'entreprise et reconnaître la valeur des salariés âgés, riches de tous les âges de la vie, et d'une expérience précieuse pour toute organisation. Plus que telle ou telle catégorie, c'est l'alliance des générations qui fera la force de l'économie et de la société française.



Le fruit d'une démarche : le dialogue social

Un chantier prioritaire inscrit dans la feuille de route sociale issue de la « Grande conférence sociale » des 9 et 10 juillet 2012

« Dans un double objectif d'insertion professionnelle durable des jeunes et de maintien en emploi des salariés seniors, le Gouvernement invite les partenaires sociaux – qui en ont exprimé le souhait – **à négocier au niveau national interprofessionnel sur certaines modalités du contrat de génération**, incluant la gestion des âges dans l'entreprise, la mise en œuvre du transfert des compétences, l'adaptation du dispositif aux différentes tailles d'entreprises ou encore la place accordée aux négociations d'entreprises et de branches. **Cette négociation sera conduite d'ici la fin 2012, et s'engagera sur le fondement d'un document d'orientation remis en septembre.** Elle sera suivie d'un projet de loi instituant le Contrat de Génération. »

Un document d'orientation adressé le 4 septembre 2012

« Il repose sur une idée à la fois simple et ambitieuse : l'amélioration nécessaire de l'accès des jeunes à l'emploi durable ne doit pas résulter d'une stratégie consistant à pousser les salariés seniors hors du marché du travail. Au contraire, les approches réunissant ces deux générations dans une logique d'accompagnement et de transferts de compétences ont toute leur pertinence. »

Le document d'orientation fixait les grands axes du contrat de génération mais il revenait aux partenaires sociaux de négocier sur de nombreuses modalités, ce qu'ils ont fait dans un délai record.

Un accord national interprofessionnel signé par toutes les organisations syndicales et patronales le 19 octobre 2012

« L'emploi des jeunes et des seniors constitue un enjeu fondamental auquel les partenaires sociaux souhaitent, par le présent accord, apporter une des réponses nécessaires. Le contrat de génération répond au triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI), de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences. »

La négociation s'est conclue en un mois et demi par un accord unanime des partenaires sociaux, montrant ainsi leur implication pour la réussite du contrat de génération.

Le présent projet de loi adopté en Conseil des ministres le 12 décembre 2012

Le projet de loi présenté par le Gouvernement reprend fidèlement le contenu de l'accord national interprofessionnel unanime des partenaires sociaux, pour ce qui relève du domaine de la loi. En effet, certains aspects, concernant par exemple le contenu précis des accords collectifs, trouveront leur place dans les décrets d'application.

Le projet de loi commence par décrire les trois grandes modalités d'application du contrat de génération dans les grandes entreprises de 300 salariés et plus, dans celles qui comptent 50 à 300 salariés et dans les petites entreprises de moins de 50 salariés. Il décrit ensuite dans quelles conditions peuvent être conclus les accords relatifs au contrat de génération et dans quels cas les entreprises sont autorisées à élaborer un plan d'action. Puis, il traite des modalités d'accès à une aide pour les petites et moyennes entreprises. Il prévoit aussi que les petites entreprises pourront bénéficier d'une aide au conseil pour mettre en place le contrat de génération en fonction de leurs enjeux propres en matière de gestion active des âges.

Donner leur place à tous les âges dans l'entreprise, un enjeu d'insertion professionnelle et de compétitivité

Notre pays se prive de compétences et de ressources en maintenant les jeunes et les salariés âgés à l'écart du marché du travail, alors qu'il est nécessaire d'anticiper le renouvellement des compétences : d'ici 2020, plus de 5 millions d'actifs seront partis à la retraite tandis que 6 millions de jeunes auront fait leur entrée sur le marché du travail.

La France est un des rares pays d'Europe à assurer le renouvellement de ses générations et elle dispose d'une population active bien formée qui continue d'augmenter chaque année.

Ce faible taux d'emploi des jeunes et des seniors est donc un paradoxe auquel nous ne pouvons nous résigner.

Les jeunes sont particulièrement touchés par le chômage et, quand ils parviennent à accéder à l'emploi, subissent pendant plusieurs années le passage par des stages et des contrats précaires, avant de pouvoir accéder à leur premier CDI.

Si les salariés seniors sont plutôt moins touchés par le chômage que l'ensemble de la population, le nombre de demandeurs d'emploi seniors est en forte augmentation et il leur est très difficile de retrouver un emploi stable lorsqu'ils perdent leur travail à quelques années de la retraite.

L'intégration durable dans l'emploi pour les jeunes

Un jeune salarié sur deux est en contrat à durée indéterminée (CDI)

Les jeunes qui terminent leurs études enchaînent stages, contrats courts ou missions d'intérim. Ceux qui accèdent à l'emploi le font le plus souvent via des contrats précaires. Ainsi, moins d'un jeune de moins de 25 ans sur deux en emploi l'est en CDI.

Les jeunes actifs sont plus exposés que les autres au risque de chômage

Le taux de chômage des 15-24 ans a atteint au 3^e trimestre 2012 son plus haut niveau historique :

24,2 % de ces jeunes actifs sont à la recherche d'un emploi.

Dès leur sortie de formation initiale, les jeunes sont aussi particulièrement frappés par le chômage. Ils mettront plusieurs années à connaître des conditions proches de leurs aînés en activité.

Ces années de chômage et de travail précaire retardent l'accès à l'autonomie car, accéder à un logement indépendant, construire une famille ou, simplement, bâtir des projets s'avère très difficile sans accès à un emploi stable.

L'embauche et le maintien en emploi des salariés seniors

Le décrochage du taux d'emploi des seniors

Le taux d'emploi des 55-64 ans, bien qu'en progression ces dernières années, n'est que de 44,9 % au 3^e trimestre 2012, encore loin de l'objectif européen de 50 %. En outre, ce taux moyen masque une dégrèbe très rapide du taux d'emploi pour chaque année au-delà de 55 ans.

Le nombre de demandeurs d'emploi seniors est en forte augmentation et leurs perspectives de retrouver un emploi sont particulièrement faibles

Les salariés seniors sont plutôt moins touchés par le chômage que la moyenne de la population (leur taux de chômage est de 6,9 %) mais le nombre de demandeurs d'emploi seniors est en forte augmentation. Pour autant, il leur est très difficile de retrouver un emploi stable lorsqu'ils perdent leur travail à quelques années de la retraite : la probabilité de retrouver un emploi pour un senior est près de moitié moindre que pour quelqu'un d'âge médian.

La transmission des compétences

La nécessité de faciliter la transmission des compétences est renforcée par l'important renouvellement de la population active

Les départs en retraite, croissants depuis le début des années 2000, continueront d'être importants tout au long de la décennie en cours. Au total, sur la période 2010-2020, le nombre de départs en

fin de carrière devrait avoisiner les 6 millions, soit 600 000 par an en moyenne contre un peu plus de 400 000 pour la période 1993-2001, avec un volume de départs plus important à la fin de la décennie qu'à son début.

Grâce à sa natalité dynamique, la France a la chance d'assurer le renouvellement de ses générations et voit arriver chaque année 700 000 jeunes sur le marché du travail.

Les salariés âgés sont souvent détenteurs d'un savoir-faire qui se perd après leur départ.

Les seniors sont détenteurs d'une expérience et de compétences qui sont précieuses pour leur employeur, comme pour les jeunes salariés découvrant le monde professionnel. Ils sont la mémoire de l'entreprise, connaissent les attentes des clients et fournisseurs, la maîtrise des processus, et ont souvent fait l'expérience de situations difficiles et imprévues. Ils sont aussi porteurs des valeurs de l'entreprise.

Les jeunes sont souvent les mieux au fait du dernier état des savoirs et des technologies.

Les jeunes arrivent sur le marché du travail en étant souvent au fait du dernier état des savoirs et des technologies, avec une forte capacité à appréhender la nouveauté et à pressentir ou définir les besoins nouveaux ainsi que les méthodes de travail innovantes. Ce faisant, ils ont certes besoin de développer leur expérience mais peuvent aussi contribuer à la transmission de leurs savoirs et méthodes aux salariés plus anciens dans les entreprises.

Ils ont aussi besoin de trouver leur place dans l'entreprise, dont ils ne connaissent initialement ni les codes ni la culture. Dans leur accord, les partenaires sociaux ont prévu que tout jeune recruté bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent.

Le contrat de génération propose un changement de regard sur les âges

Le contrat de génération est porteur d'une ambition forte : modifier durablement le regard des entreprises pour reconnaître les atouts de tous les salariés, quel que soit leur âge. Cet objectif participe également à l'accroissement de leur compétitivité.

Le contrat de génération s'inscrit, par ailleurs, dans la bataille du Gouvernement pour l'emploi, et particulièrement pour l'emploi des jeunes en complémentarité avec la loi sur les emplois d'avenir. Ces derniers offrent une solution aux jeunes peu ou pas diplômés, les plus éloignés de l'emploi, dans les secteurs d'utilité sociale et porteurs d'avenir.

Le contrat de génération s'adresse à tous les jeunes et à toutes les entreprises du secteur privé.

L'objectif du gouvernement est de créer une dynamique, de redonner un espoir à tous les jeunes et de valoriser l'expérience des salariés seniors.

Valoriser la richesse des ressources, des savoir-faire et des échanges pour l'entreprise

Anticiper le renouvellement des compétences est une nécessité économique et sociale.

Pour être opérante, la transmission des compétences doit être organisée : il importe de repérer les compétences clés et d'assurer leur circulation au sein des entreprises.

À l'ère de l'économie de la connaissance, l'organisation de la transmission des compétences au sein des entreprises est une nécessité économique et sociale. Ces compétences sont en effet la première de nos richesses et l'enjeu est massif, pour notre société, comme pour la compétitivité de nos entreprises. Les mutations économiques mettent plus que jamais les ressources humaines, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au cœur de la performance des entreprises et de l'attractivité des produits et services qu'elles proposent à leurs clients.

Le contrat de génération concerne toutes les entreprises

Issu du dialogue social dans sa conception, le contrat de génération repose également sur le dialogue social dans sa mise en œuvre

Issu d'un accord unanime de l'ensemble des partenaires sociaux, organisations syndicales comme patronales, le contrat de génération se substitue à l'obligation de négocier pour l'emploi des seniors, avec une ambition plus vaste autour de l'alliance des âges.

Il privilégie l'accord collectif trouvé entre les syndicats et l'employeur, plutôt que le plan d'action unilatéral de ce dernier. Ils devront être fondés sur un diagnostic précis de la situation des jeunes et des seniors au sein de chaque entreprise. Tous les accords devront faire l'objet d'une transmission à l'administration qui vérifiera que leur contenu respecte bien les dispositions de la loi et les entreprises de plus de 300 salariés devront produire chaque année un document de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de leurs engagements.

Le contrat de génération s'articule autour de 3 enjeux majeurs

- >> l'insertion durable en emplois des jeunes en CDI ;
- >> le maintien en emploi ou le recrutement des seniors ;
- >> la transmission des savoirs et des compétences.

Les modalités d'application du contrat de génération devront aussi prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle et de renforcement de la mixité des emplois.

Une démarche inscrite au cœur de la négociation collective

Le contrat de génération vise à faire des enjeux d'emploi des jeunes et des seniors, ainsi que de ceux relatifs à la gestion et à la transmission des compétences, des objets centraux du dialogue social dans l'entreprise.

L'objectif de l'État et des partenaires sociaux est que le contrat de génération contribue à une appropriation profonde et, durable, par la direction comme par les salariés des entreprises, des enjeux d'emploi des jeunes et seniors, de gestion et de transmission des compétences.

Le contrat de génération a été conçu pour s'adapter à la réalité de chaque entreprise.

Le contrat de génération est ainsi bâti sur une logique pragmatique qui consiste à s'adapter à la taille des entreprises, car toutes n'ont pas les mêmes leviers en matière d'emploi ni les mêmes capacités de négociation.

Les négociations internes aux entreprises permettront d'organiser le tutorat et les transferts de compétences en fonction des actions déjà existantes et des enjeux propres à l'entreprise.

Le dispositif prend bien en compte le fait que les petites entreprises ne disposent pas toujours d'un délégué syndical. La négociation sera donc encouragée chaque fois qu'elle est possible mais ne sera obligatoire que pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Une aide financière de l'Etat et un soutien technique réservés aux PME

Les entreprises de moins de 300 salariés, qui emploient près des deux tiers des salariés, mais dont les capacités en termes de gestion prospective des ressources humaines sont parfois limitées, bénéficieront d'une incitation pour mettre en œuvre le contrat de génération.

Une aide leur sera versée au titre du recrutement de jeunes de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés et du maintien en emploi d'un senior de 57 ans et plus (55 ans s'agissant des salariés reconnus travailleurs handicapés). Si elle n'a pas initialement de salarié senior, l'entreprise peut faire rentrer dans le contrat de génération tout salarié recruté à 55 ans et plus.



... Le contrat de génération concerne toutes les entreprises

Cette aide n'est pas inconditionnelle : elle ne peut pas être accordée si l'entreprise a procédé à un licenciement économique sur le poste dans les 6 mois précédent. Par ailleurs, tant qu'elle bénéficie d'une aide, l'entreprise ne peut pas licencier un salarié senior (sauf cas exceptionnel), sous peine de perdre une aide associée au contrat de génération.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'accès à l'aide est direct pour un recrutement d'un jeune en CDI avec maintien en emploi d'un salarié senior (ou embauche d'un senior).

Les entreprises de 50 à 300 salariés devront quant à elles être couvertes par un accord relatif au contrat de génération (accord d'entreprise, à défaut plan d'action d'entreprise, ou accord de branche).

L'aide de l'Etat est importante. Elle est de 4 000 € par an : 2 000 € pour l'embauche d'un jeune et 2 000 euros pour le maintien dans l'emploi d'un senior. Elle représente donc 12 000 € sur 3 ans. Si le senior part à la retraite avant le terme des 3 ans, l'entreprise peut garder l'aide associée au jeune jusqu'à la durée maximale car l'objectif de maintien dans l'emploi du senior jusqu'à la retraite est rempli. En revanche, si le jeune part avant le terme des 3 ans sans être remplacé par l'embauche d'un autre jeune ou que le senior est licencié, l'aide s'arrête.

Les entreprises petites et moyennes ont la possibilité de bénéficier d'un appui en termes d'ingénierie pour concevoir et mettre en place leur politique de gestion active des âges.

L'inscription de ces entreprises dans cette démarche de gestion des âges suppose en effet d'établir au préalable un diagnostic et de réfléchir aux actions à conduire afin de transmettre dans de bonnes conditions les compétences et les savoirs. Une aide a donc été spécifiquement prévue à cet effet.

Les entreprises de 300 salariés et plus dont les fonctions RH sont bien structurées doivent ouvrir une négociation sur le contrat de génération et conclure un accord. A défaut d'accord au terme d'une négociation loyale, l'employeur peut élaborer un plan d'action. Cet accord ou ce plan

d'action devra comprendre des engagements chiffrés de l'entreprise sur l'emploi des jeunes et des seniors, et des mesures pour accompagner l'intégration des jeunes dans l'entreprise et favoriser la transmission des compétences.

Pour inciter les entreprises à s'inscrire dans cette démarche, une pénalité est susceptible de leur être appliquée à défaut d'un accord – ou d'un plan d'action – respectant complètement les objectifs du contrat de génération définis par l'accord interprofessionnel du 19 octobre 2012 et de la loi.

Cette pénalité correspond à une conditionnalité des allègements de cotisations dont bénéficient ces entreprises. En cas d'absence d'accord injustifiée, la pénalité pourra représenter jusqu'à 10 % des allègements dont bénéficie l'entreprise. Pour les entreprises qui bénéficient peu de ces allègements, la pénalité sera portée jusqu'à 1 % de la masse salariale. Les grandes entreprises seront donc fortement incitées à s'engager dans la dynamique du contrat de génération.

Une aide à la transmission des petites entreprises pour favoriser le maintien du tissu économique

Les partenaires sociaux ont prévu dans leur accord que les entreprises de moins de 50 salariés pourraient conclure un contrat de génération entre un jeune de moins de 26 ans embauché en CDI et le chef d'entreprise senior de 57 ans et plus qui envisage de lui transmettre son entreprise.

Ce contrat de génération « transmission » incitera les très nombreux chefs d'entreprise qui approchent de l'âge de la retraite à s'interroger sur leur succession. Aujourd'hui, trop d'entreprises meurent suite au départ du chef d'entreprise, faute de repreneur. Le contrat de génération « transmission » favorisera ainsi le maintien du tissu des petites entreprises, notamment dans les territoires dans lesquels le maintien de l'activité est menacé par le vieillissement de la population.

Le contrat de génération représente un investissement important, financé dans le cadre du pacte de compétitivité qui est aussi un pacte de solidarité

Le contrat de génération touchera de très nombreux salariés

Le contrat de génération devrait couvrir à terme l'intégralité des salariés jeunes et seniors des entreprises de 300 salariés et plus, ce qui représente environ 800 000 jeunes de moins de 26 ans et 400 000 seniors de 57 ans et plus. Ces salariés bénéficieront de l'amélioration des actions mises en œuvre par les entreprises en faveur des jeunes et des seniors, conformément aux engagements qu'elles auront souscrits.

De même, un nombre important de salariés des entreprises de moins de 300 salariés seront couverts par des accords ou plans d'action d'entreprises ou des accords de branches, qui permettront la mise en œuvre d'actions en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors comme de la transmission des compétences.

S'agissant de l'aide incitative mise en œuvre dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'ambition est que le contrat de génération concerne 500 000 embauches de jeunes sur 5 ans, soit environ 100 000 chaque année – un peu moins en 2013 compte-tenu de la montée en charge – , associées au maintien d'un salarié senior, soit

sur 5 ans près d'1 millions de salariés – jeunes et seniors – qui auront été concernés.

Il devrait représenter un investissement annuel de près de 1 milliard d'euros en régime de croisière

En 2016, l'aide incitative versée au titre du contrat de génération devrait représenter un engagement financier de l'État d'environ 880 M€. Il faut y ajouter les montants dédiés au conseil aux petites entreprises pour la mise en œuvre de leur gestion active des âges, soit environ 40 M€ par an.

En régime de croisière, l'État investira donc 920 M€ chaque année pour le développement de l'emploi des jeunes, l'embauche et le maintien des salariés seniors.

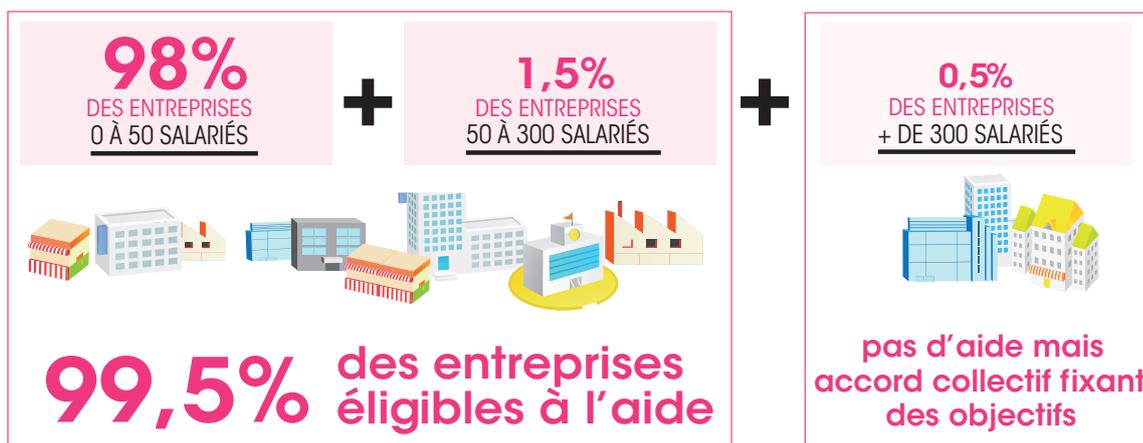
Au cours des années précédentes, le contrat de génération connaîtra une montée en charge progressive, du fait de l'entrée échelonnée des entreprises et des salariés dans le dispositif et surtout parce qu'il s'agit d'une aide de 3 ans (en 2013 seule une « tranche » annuelle d'aide sera versée, en 2014 deux tranches et à partir de 2015 trois tranches).

Aides incitatives + Aides au conseil

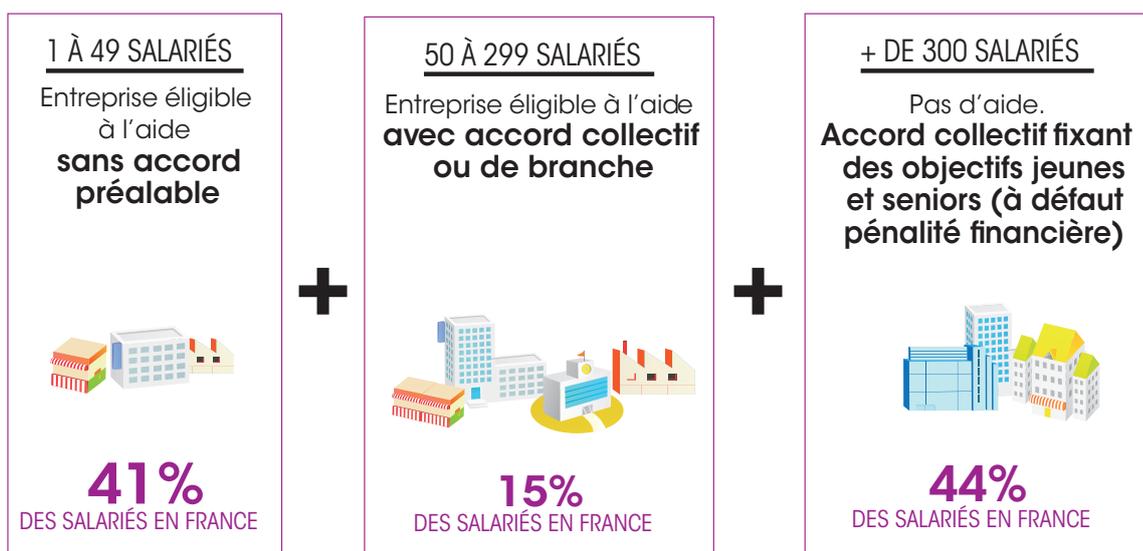
Montants prévisionnels en millions d'euros (M€)	2013	2014	2015	2016
	180 M€	540 M€	790 M€	920 M€

Comprendre le contrat de génération

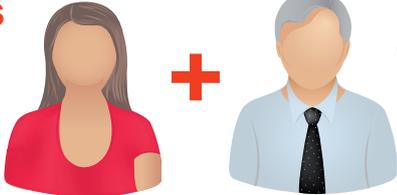
1. Toutes les entreprises sont concernées



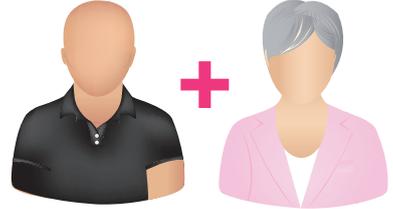
2. Embaucher, intégrer durablement, maintenir, transmettre : chacun a sa place dans l'entreprise



3. Qui est concerné par l'aide?

<p>Jeune de - 26 ans embauché en CDI</p> <p>Quel que soit son niveau de qualification (ou 30 ans s'il est handicapé)</p>		<p>Senior de 57 ans et plus maintenu en emploi</p> <p>(ou à partir de 55 ans s'il est nouveau recruté ou s'il est handicapé)</p>
---	---	---

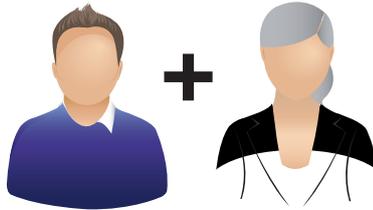
4. L'aide financière de l'État

<p>Jeune 2 000€ par an</p> <p>versés à l'entreprise pendant 3 ans</p>		<p>Senior 2 000€ par an</p> <p>versés à l'entreprise pendant 3 ans</p>
<p>12000€ sur 3 ans</p>		

... Comprendre le contrat de génération

scénario 1. Dans une entreprise de -300 salariés

Embauche en CDI
de Pierre · 25 ans



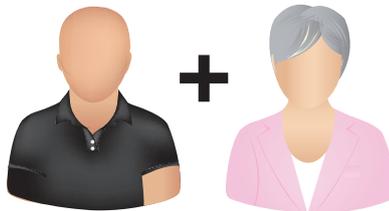
Maintien en emploi
de Simone
à 3 ans et demi
de la retraite

GRÂCE À CE BINÔME,
L'ENTREPRISE BÉNÉFICE D'UNE AIDE DE 4 000 € PAR AN PENDANT 3 ANS.

année 1	année 2	année 3
AIDE POUR LE JEUNE		
AIDE POUR LE SENIOR		

scénario 2. Dans une entreprise de -300 salariés

Embauche en CDI
de Laurent · 19 ans



Maintien en emploi
de Jeanne
à 1 an de la retraite

AU DÉPART DE JEANNE, COMME LE CONTRAT EST REMPLI (MAINTIEN JUSQU'À LA RETRAITE),
L'ENTREPRISE CONSERVE LE BÉNÉFICE DE L'AIDE DE 2 000 € PAR AN
POUR LAURENT JUSQU'À LA FIN DE LA TROISIÈME ANNÉE.

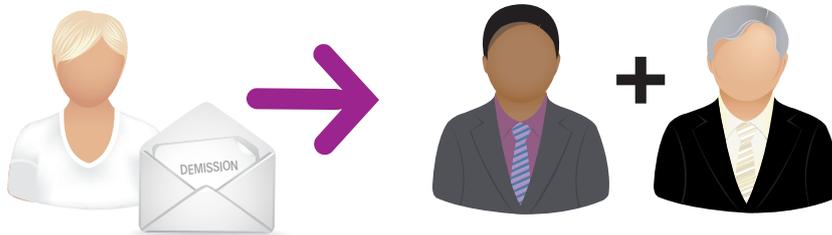
année 1	année 2	année 3
AIDE POUR LE JEUNE		
AIDE JUSQU'AU DÉPART EN RETRAITE		

scénario 3. Dans une entreprise de -300 salariés

Julie, 23 ans
en CDI
démissionne
au bout de 2 ans

Embauche
en CDI
de David, 25 ans

Maintien en emploi
de Marcel
à 5 ans de la retraite



L'AIDE CONTINUE SI L'EMPLOYEUR PROCÈDE À UNE NOUVELLE EMBAUCHE.

année 1	année 2	année 3	année 4	année 5
AIDE JUSQU'AU DÉPART DE JULIE				
		AIDE POUR LE NOUVEAU JEUNE		
AIDE POUR LE SENIOR JUSQU'AU DÉPART EN RETRAITE				

scénario 4. Contrat de génération : 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

Le contrat de génération : mode d'emploi

Les entreprises de moins de 50 salariés

Conditions

- > Entreprises qui embauchent un jeune de moins de 26 ans en CDI (ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés) et constituent un binôme avec un senior de 57 ans et plus (ou recruté à 55 ans et plus, ou âgé de 55 ans et plus reconnu travailleur handicapé).
- > Absence de licenciement économique sur le poste dans les 6 mois précédents.
- > Non licenciement des salariés âgés de 57 ans et plus (ou 55 ans pour les travailleurs handicapés) durant le versement de l'aide.

Modalités

- > Ces entreprises s'adressent à Pôle emploi pour bénéficier d'une aide de 4 000 euros par an pour une durée de 3 ans.
- > Chaque trimestre, elles percevront 1000 euros en cas de maintien du jeune et du senior.

Les entreprises de 50 à 300 salariés

Conditions

- > Établissement d'un diagnostic sur la situation des jeunes et des seniors dans l'entreprise.
- > Puis négociation d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, établir un plan d'action. En l'absence d'accord ou de plan d'entreprise, possibilité d'être couverte par un accord de branche.
- > L'État vérifie la validité de l'accord ou du plan d'action.
- > Entreprises qui embauchent un jeune de moins de 26 ans en CDI (ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés) et constituent un binôme avec un senior de 57 ans et plus (ou recruté à 55 ans et plus ou âgé de 55 ans et plus reconnu travailleur handicapé).
- > Non licenciement des salariés âgés de 57 ans et plus (ou 55 ans pour les travailleurs handicapés) durant le versement de l'aide.

Modalités

- > Ces entreprises s'adressent à Pôle emploi pour bénéficier d'une aide de 4 000 euros par an pour une durée de 3 ans.
- > Chaque trimestre, elles percevront 1000 euros en cas de maintien du jeune et du senior.

Les entreprises de 300 salariés et plus

Conditions

- Établissement d'un diagnostic sur la situation des jeunes et des seniors dans l'entreprise.
- Négociation d'un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou, à défaut de négociation conclusive, mise en place d'un plan d'action sur le contrat de génération.
- L'accord doit comporter des engagements sur l'emploi des jeunes et des seniors et sur la transmission des compétences.
- L'État vérifie la validité de l'accord ou du plan d'action, et la mise en œuvre.
- À défaut, d'accord ou de plan d'action valide, l'entreprise peut être pénalisée.

Calendrier

Négociation entre les partenaires sociaux	Automne 2012, sur la base du document d'orientation du 4 septembre 2012
Accord national interprofessionnel	19 octobre 2012
Consultation de la Commission nationale de la négociation collective	22 novembre 2012
Consultation du Conseil national de l'emploi	29 novembre 2012
Présentation du Projet de loi en Conseil des ministres et audition du ministre devant la commission des affaires sociales	12 décembre 2012
Discussion du Projet de loi au Parlement	À partir du 15 janvier 2013
Pénalité applicable faute d'accord collectif ou de plan d'action dans les entreprises de plus de 300 salariés	30 septembre 2013

Exposé des motifs du Projet de loi

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

PROJET DE LOI

portant création du contrat de génération

NOR : ETSX1239711L/Bleue-1

EXPOSÉ DES MOTIFS

Le contrat de génération est le fruit d'un engagement du Président de la République devant les Français. C'est une grande idée : celle de l'alliance des âges, au service d'un projet de société et de la performance de nos entreprises. Notre pays se prive de compétences et de ressources en maintenant les jeunes et les salariés âgés à l'écart du marché du travail. Seul un jeune salarié sur deux est en contrat à durée indéterminée (CDI). Les jeunes qui terminent leurs études ne se voient proposer, dans le meilleur des cas, que des stages, des contrats courts ou des missions d'intérim. Ce n'est qu'après plusieurs années de contrats précaires qu'ils peuvent prétendre à un contrat à durée indéterminée. Ces années retardent l'accès à l'autonomie car, accéder à un logement indépendant, construire une famille ou, simplement, bâtir des projets s'avère très difficile sans accès à un emploi stable.

Les salariés seniors sont plutôt moins touchés par le chômage que la moyenne de la population (leur taux de chômage est de 6,5 %) mais le nombre de demandeurs d'emploi seniors est en forte augmentation et il leur est très difficile de retrouver un emploi stable lorsqu'ils perdent leur travail à quelques années de la retraite. Le taux d'emploi des personnes âgées de cinquante-cinq à soixante-quatre ans était de 41,5 % en 2011, il a certes progressé ces dernières années mais il reste largement inférieur à l'objectif, fixé au niveau européen, de 50 % des seniors en emploi.

Cette mise à l'écart des jeunes et des seniors du marché du travail est largement le fruit de comportements et de représentations erronés. Ces représentations tendent, d'une part, à présenter l'embauche d'un jeune en contrat à durée indéterminée comme un risque pour l'employeur : le jeune ne serait pas aisément adaptable, pas suffisamment productif, alors même que les jeunes travailleurs sont globalement mieux formés que les générations précédentes et que le fait de travailler est leur première priorité. D'autre part, les salariés âgés coûteraient cher et s'en défaire est souvent considéré comme la manière la plus « douce » d'ajuster les effectifs des entreprises.

Le contrat de génération propose un changement de regard : regarder les jeunes comme une chance et comme un investissement pour l'entreprise et reconnaître la valeur des salariés âgés, riches de tous les âges de la vie, et d'une expérience précieuse pour toute organisation. Plus que telle ou telle catégorie, c'est l'alliance des générations qui fera la force de l'économie et de la société française.

Dans un monde aux repères mouvants, chaque génération a à apprendre de celles qui la suivent et qui la précèdent. C'est particulièrement vrai au sein des entreprises : les salariés âgés sont souvent détenteurs de savoir-faire qui risquent de se perdre après leur départ. Les jeunes sont souvent les mieux au fait du dernier état des savoirs et des technologies et ont également des compétences à transmettre à leurs aînés. Pour être opérants, ces processus de transmission ont besoin d'être organisés : il importe de repérer les compétences clés et d'assurer leur circulation au sein des entreprises. C'est l'un des objectifs majeurs du contrat de génération. L'enjeu est massif, pour notre société, comme pour la compétitivité de nos entreprises : d'ici à 2020, plus de cinq millions d'actifs aujourd'hui en poste seront partis à la retraite et, parallèlement, près de six millions de jeunes auront fait leur entrée sur le marché du travail. Anticiper ce renouvellement des compétences est une nécessité économique et sociale.

Le contrat de génération est une innovation qui s'inscrit dans la bataille du Gouvernement pour l'emploi, et particulièrement pour l'emploi des jeunes. Les emplois d'avenir permettront d'offrir une solution aux jeunes peu ou pas diplômés, les plus éloignés de l'emploi, dans les secteurs d'utilité sociale et porteurs d'avenir. Le contrat de génération s'adresse à tous les jeunes et à toutes les entreprises.

Bien sûr, l'enjeu se présente de manière singulière pour chaque entreprise, en fonction de son secteur d'activité et de sa taille. C'est pourquoi le contrat de génération a été conçu pour s'adapter à la réalité de chaque entreprise.

Lors de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet derniers, le Gouvernement a invité les partenaires sociaux, qui en avaient exprimé le souhait, à négocier sur les modalités du contrat de génération. La négociation s'est engagée sur le fondement d'un document d'orientation remis par le Gouvernement le 4 septembre et s'est conclue le 19 octobre 2012 par un accord national interprofessionnel signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales. Cet accord unanime, conclu après seulement quatre semaines de négociation, est le signe d'un attachement fort des partenaires sociaux aux objectifs du contrat de génération et aux modalités qui leur ont été proposées.

Le présent projet de loi reprend l'essentiel des dispositions de cet accord. Certaines de ses dispositions relèvent quant à elles du niveau réglementaire et seront reprises dans les textes d'application de la loi.

Issu du dialogue social national et interprofessionnel dans sa conception, le contrat de génération reposera également largement sur le dialogue social dans sa mise en œuvre, dans les entreprises ou dans les branches. L'emploi des jeunes et des seniors, la gestion des compétences et la transmission des savoirs doivent en effet devenir des enjeux centraux de la négociation collective.

Le contrat de génération sera l'occasion d'un diagnostic et d'un réexamen des pratiques dans les entreprises et dans les branches. Chaque entreprise aura à réaliser un état des lieux sur la situation des jeunes et des seniors dans l'entreprise et les savoirs et compétences clés. Seront notamment identifiés les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Le suivi et le soutien des jeunes entrant dans l'emploi sont l'un des aspects importants du contrat de génération ; ils peuvent en effet être à la fois vecteur d'intégration et de stabilisation des jeunes et de transmission des compétences. Conformément à l'accord national interprofessionnel, les modalités d'organisation de cet accompagnement seront souples et pragmatiques quant au lien de tutorat entre le jeune et le senior, ce dernier n'étant pas toujours le mieux placé pour assurer l'accompagnement du jeune.

Ambitieux et porté par un accord interprofessionnel unanime, le contrat de génération doit être porteur d'un vaste mouvement de négociation et de mobilisation dans les entreprises de toutes tailles pour répondre au plus décisif des enjeux de notre pays : l'entrée de notre jeunesse dans la vie active, la place que lui font nos entreprises, l'appel à tous les talents de tous les âges, la transmission des compétences et des savoirs.

*

L'article 1^{er} du projet de loi prévoit les modalités de mise en œuvre du contrat de génération en fonction de la taille des entreprises.

1° Pour les entreprises de trois cents salariés et plus, la négociation devra examiner ces questions et se traduire par des engagements concrets de progrès. Dans ces entreprises, la réflexion sur les pratiques sera particulièrement importante. En effet, plus la taille de l'entreprise augmente et plus la part des embauches de jeunes en CDI diminue ; en outre, des pratiques héritées des préretraites de jadis peuvent encore exister dans les grandes entreprises. Par souci de cohérence et de simplicité, les accords de génération se substitueront aux « accords seniors », avec une ambition plus vaste incluant l'emploi des jeunes et leur intégration dans l'entreprise ainsi que la gestion et la transmission des compétences. Les partenaires sociaux ont souhaité que la recherche d'un accord soit privilégiée, le « plan d'action » unilatéral de l'employeur ne venant qu'en dernier ressort, à l'issue de l'échec d'une négociation menée de bonne foi, attesté par un procès-verbal de désaccord. Les services du ministère du travail, dans leur action de validation des accords et plans d'action, seront particulièrement attentifs à leur réelle ambition et à leur contenu, au regard de ce qui a pu être observé sur les précédents plans d'action « seniors ». En l'absence d'accord ou de plan d'action, l'entreprise sera soumise à une pénalité, fixée par l'autorité administrative en fonction de la situation de l'entreprise, et plafonnée à 10 % du montant des exonérations de cotisations patronales dont bénéficie l'entreprise ou, si ce montant est plus élevé, à 1 % de sa masse salariale.

2° Les entreprises de moins de trois cents salariés, qui disposent de capacités plus limitées en termes de gestion des ressources humaines, bénéficieront d'une incitation financière pour s'engager dans cette démarche. Cette aide de l'Etat sera importante : elle représentera de l'ordre de 2 000 € par an pour un plein temps, pour l'embauche d'un jeune comme pour le maintien dans l'emploi d'un senior, soit 4 000 € par an et 12 000 € sur la durée maximale de l'aide (trois ans).

Les entreprises de cinquante à trois cents salariés auront accès à cette aide si elles négocient un accord d'entreprise ou, à défaut, mettent en place un plan d'action ou, à défaut, sont couvertes par un accord de branche étendu.

Conformément à l'accord national interprofessionnel, les entreprises de moins de cinquante salariés auront accès à l'aide sans obligation de négociation préalable, en pratique difficile à réaliser.

L'entreprise pourra prétendre à une aide dès lors qu'elle embauche en CDI un jeune de moins de vingt-six ans, ou un jeune reconnu travailleur handicapé de moins de trente ans et qu'elle maintient en emploi un salarié de cinquante-sept ans ou plus (cinquante-cinq ans ou plus pour un salarié reconnu travailleur handicapé) ou un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son recrutement, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ à la retraite. L'entreprise pourra bénéficier d'autant d'aides au titre du contrat de génération qu'elle compte de salariés seniors entrant dans le champ de la mesure, dès lors qu'elle embauche un nombre équivalent de jeunes en CDI. Elle a par ailleurs la possibilité d'augmenter le nombre de seniors éligibles au contrat de génération par l'embauche de salariés âgés de cinquante-cinq ans ou plus.

Le maintien de l'aide est en outre subordonné à une condition touchant les autres salariés seniors de l'entreprise : le licenciement d'un salarié de cinquante-sept ans ou plus (ou d'un salarié de cinquante-cinq ans ou plus reconnu travailleur handicapé) entraînera la perte d'une aide.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les cas dans lesquels le départ des salariés jeunes ou seniors mentionnés ci-dessus ne justifiera pas la suppression de l'aide.

L'aide sera versée par Pôle Emploi.

L'article 2 du projet de loi prévoit la complémentarité entre les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les thématiques relevant du contrat de génération. Il ouvre également aux entreprises, petites et moyennes, la possibilité de bénéficier d'un appui en termes d'ingénierie pour concevoir et mettre en place leur politique de gestion active des âges.

L'article 3 introduit une coordination avec le code de la sécurité sociale pour l'application de la pénalité prévue pour les entreprises de plus de trois cents salariés non couvertes par un accord collectif ou un plan d'action conforme relatif au contrat de génération.

L'article 4 habilite le Gouvernement à modifier par ordonnance, dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, le code du travail applicable à Mayotte afin d'y rendre applicables les dispositions de la présente loi. L'extension du contrat de génération à Mayotte implique en effet qu'au préalable, y soient adaptées les règles relatives à la négociation collective, ce qu'il est prévu de faire par voie d'ordonnance début 2013.

L'article 5 est relatif à l'entrée en vigueur du dispositif : pour les entreprises de plus de trois cents salariés, la pénalité sera applicable faute d'avoir déposé un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action auprès de l'autorité administrative compétente avant le 30 septembre 2013.

Projet de loi

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

PROJET DE LOI

portant création du contrat de génération

NOR : ETSX1239711L/Bleue-1

Article 1^{er}

I. - Les mots : « et à la gestion des âges » sont ajoutés à l'intitulé du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail.

II. - Il est rétabli au chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail une section 4 ainsi rédigée :

« Section 4

« **Contrat de génération**

« Art. L. 5121-6. - Le contrat de génération a pour objectif de faciliter l'intégration des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences. Il est mis en œuvre, en fonction de la taille des entreprises, dans les conditions prévues par la présente section.

« Le contrat de génération est applicable aux employeurs de droit privé.

« Sous-section 1

« *Modalités de mise en œuvre*

« Art. L. 5121-7. - Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés et n'appartenant pas à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, employant au moins cinquante salariés, bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 relatives à l'embauche et au maintien en emploi de salariés jeunes et âgés.

« Art. L. 5121-8. - Les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, employant entre cinquante et moins de trois cents salariés bénéficient d'une aide, dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 et qu'en outre :

« 1° Elles sont couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe respectant les dispositions des articles L. 5121-10 et L. 5121-11 ; dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, les accords peuvent être conclus dans les conditions prévues par les articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;

« 2° A défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical, l'employeur a élaboré un plan d'action respectant les dispositions de l'article L. 5121-12 ;

« 3° A défaut d'accord collectif ou de plan d'action, elles sont couvertes par un accord de branche étendu respectant les dispositions des articles L. 5121-10 et L. 5121-11.

« Art. L. 5121-9. - Les entreprises employant au moins trois cents salariés ou appartenant à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif comprend au moins trois cents salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial dont l'effectif comprend au moins trois cents salariés, sont soumis à une pénalité à la charge de l'employeur, dans les conditions définies à l'article L. 5121-14, lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord collectif d'entreprise ou de groupe respectant les dispositions des articles L. 5121-10 et L. 5121-11 et qu'à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action respectant les dispositions de l'article L. 5121-12.

« Sous-section 2

« Accords collectifs et plans d'action

« Art. L. 5121-10. - Un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés est réalisé préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche mentionné à l'article L. 5121-11. Le diagnostic est joint à l'accord. Son contenu est précisé par décret.

« Art. L. 5121-11. - L'accord d'entreprise, de groupe ou de branche est établi pour une durée maximale de trois ans. Il comporte :

« 1° Des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences. Ces engagements relèvent de domaines d'action auxquels sont associés des objectifs et, le cas échéant, des indicateurs chiffrés, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État ;

« 2° Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements mentionnés au 1°, ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation ;

« 3° Les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés.

« L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche prend en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois.

« L'accord de branche comporte en outre des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

« *Art. L. 5121-12.* - L'élaboration d'un plan d'action est précédée de l'établissement d'un diagnostic dans les conditions prévues à l'article L. 5121-10. Le diagnostic est joint au plan d'action.

« Le plan d'action est établi pour une durée maximale de trois ans et comporte les éléments prévus à l'article L. 5121-11.

« L'employeur consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur le plan d'action.

« Le plan d'action, le procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical ainsi que l'avis mentionné à l'alinéa précédent font l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions définies par l'article L. 2231-6.

« L'employeur consulte, chaque année, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés.

« *Art. L. 5121-13.* - I. - L'accord d'entreprise ou de groupe, ou le plan d'action, et le diagnostic annexé, font l'objet d'un contrôle de conformité aux dispositions des articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 par l'autorité administrative compétente, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« II. - La conformité de l'accord de branche aux dispositions des articles L. 5121-10 et L. 5121-11 est examinée à l'occasion de son extension.

« *Art. L. 5121-14.* - Lorsque l'autorité administrative compétente constate qu'une entreprise mentionnée à l'article L. 5121-9 n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action, ou est couverte par un accord ou un plan d'action non conforme aux dispositions des articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12, elle met en demeure l'entreprise de régulariser sa situation.

« En cas d'absence de régularisation par l'entreprise, l'autorité administrative fixe le montant de la pénalité prévue à l'article L. 5121-9, en fonction des efforts constatés pour établir un accord collectif ou un plan d'action conformes aux dispositions mentionnées ci-dessus et de la situation économique et financière de l'entreprise.

« Le montant de la pénalité est plafonné à 10 % du montant de la réduction prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, au titre des rémunérations versées pour les périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action conforme ou, lorsqu'il s'agit d'un montant plus élevé, à 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du même code ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés, au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action conforme.

« La pénalité est recouvrée dans les conditions définies par les articles L. 137-3 et L. 137-4 du code de la sécurité sociale.

« Le produit de la pénalité est affecté à l'État.

« *Art. L. 5121-15.* - L'entreprise mentionnée à l'article L. 5121-9 transmet chaque année à l'autorité administrative compétente, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif ou du plan d'action, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action, dont le contenu est fixé par décret en Conseil d'État.

« A défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète, l'entreprise est mise en demeure de communiquer ce document ou de le compléter.

« A défaut d'exécution de la mise en demeure, l'autorité administrative compétente prononce une pénalité dont le montant est de 1 500 € par mois de retard de transmission.

« La pénalité est recouvrée dans les conditions fixées par les articles L. 137-3 et L. 137-4 du code de la sécurité sociale.

« Le produit de la pénalité est affecté à l'État.

« *Art. L. 5121-16.* - Les branches couvertes par un accord étendu transmettent au ministre chargé de l'emploi, à son échéance, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord, dont le contenu est fixé par décret en Conseil d'État.

« *Sous-section 3*
« *Modalités de l'aide*

« *Art. L. 5121-17.* - I. - Les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 bénéficient d'une aide lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

« 1° Elles embauchent en contrat à durée indéterminée, et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide, un jeune âgé de moins de vingt-six ans ou un jeune âgé de moins de trente ans reconnu dans sa qualité de travailleur handicapé ;

« 2° Elles maintiennent dans l'emploi, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :

« a) Un salarié âgé de cinquante-sept ans ou plus ;

« b) Ou un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son recrutement ;

« c) Ou un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans reconnu dans sa qualité de travailleur handicapé.

« II. - L'aide ne peut être accordée lorsque l'entreprise a procédé, dans les six mois précédents, à un licenciement économique au sens de l'article L. 1233-3, sur le poste pour lequel est prévue l'embauche, ni lorsque l'entreprise n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

« III. – Le licenciement d'un salarié âgé de cinquante-sept ans et plus ou d'un salarié âgé de cinquante-cinq ans et plus reconnu dans la qualité de travailleur handicapé entraîne la perte d'une aide.

« IV. - Un décret en Conseil d'État définit les cas dans lesquels le départ des salariés mentionnés aux I et III ne justifie pas la suppression de l'aide.

« V. - Pour les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-8, l'aide est accordée après validation par l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action, pour les embauches réalisées à compter de la date de la conclusion de cet accord ou de l'établissement de ce plan d'action. Pour les entreprises mentionnées au même article couvertes par un accord de branche étendu, elle est accordée pour les embauches réalisées après la transmission à l'autorité administrative compétente d'un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise dont le contenu est précisé par décret.

« Art. L. 5121-18. - Les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 bénéficient également d'une aide lorsque le chef d'entreprise, âgé de cinquante-sept ans ou plus, recrute un jeune, dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17, en vue de lui transmettre l'entreprise selon des modalités définies par décret en Conseil d'État.

« Art. L. 5121-19. - Le versement de l'aide est confié à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, dans les conditions prévues au 4° de cet article.

« Art. L. 5121-20. - Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre de l'information annuelle prévue en application de l'article L. 2323-47.

« Art. L. 5121-21. - La durée et le montant de l'aide sont fixés par décret. »

Article 2

I. - Le premier alinéa de l'article L. 2241-4 du code du travail est ainsi modifié :

1° Les mots : « et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, » sont supprimés ;

2° Sont ajoutées les phrases : « La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut alors pour l'application des dispositions sur le contrat de génération. »

II. - L'article L. 2242-19 du code du travail est ainsi modifié :

1° Les mots : « porte également sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle » sont remplacés par les mots : « peut également porter sur le contrat de génération » ;

2° Il est ajouté la phrase : « L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut alors pour l'application des dispositions sur le contrat de génération. »

III. - A l'article L. 5121-3 du code du travail, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Le dispositif d'appui à la conception prévu au premier alinéa est ouvert aux entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 pour la mise en œuvre du contrat de génération. »

IV. - A la section 5 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du même code, l'article L. 5121-7 devient l'article L. 5121-22.

Article 3

La section 1 du chapitre VIII *ter* du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale est remplacée par les dispositions suivantes :

« Section 1

« Accords relatifs au contrat de génération

« *Art. L. 138-24.* - Les pénalités mentionnées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-15 du code du travail sont recouvrées dans les conditions définies par les articles L. 137-3 et L. 137-4 du présent code. »

Article 4

I. - Le Gouvernement est habilité, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de douze mois à compter de la publication de la présente loi, à modifier par ordonnance le code du travail applicable à Mayotte afin d'y rendre applicables et d'y adapter les dispositions de la présente loi.

II. - Le projet de loi de ratification de l'ordonnance est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant celui de sa publication.

Article 5

La pénalité prévue à l'article L. 5121-9 du code du travail est applicable aux entreprises qui n'ont déposé ni accord collectif ni plan d'action auprès de l'autorité administrative compétente au 30 septembre 2013.