

LE POINT SUR LES ACCORDS OU PLANS D'ACTION SUR LE CONTRAT DE GENERATION

(LOI DU 1^{ER} MARS 2013 N°2013-185 PORTANT CREATION DU CONTRAT DE GENERATION PUBLIEE AU JO LE 3 MARS 2013, DECRET D'APPLICATION PARU AU JO DU 16 MARS 2013, CIRCULAIRE DE LA DGEFP ET DE LA DGT DU 15 MAI 2013)

Le contrat de génération constitue l'un des principaux leviers de la politique gouvernementale en faveur de l'emploi. Il a pour objet de lier l'insertion durable des jeunes dans l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés âgés afin de favoriser la transmission des savoirs et des compétences.

Seules les entreprises de plus de 300 salariés ou celles appartenant à un groupe dont l'effectif compte au moins 300 salariés ont l'obligation d'être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe relatif au contrat de génération ou, à défaut d'accord par un plan d'action, **sous peine de pénalité financière.**

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés n'ont pas d'obligation de négocier un accord d'entreprise ou un plan d'action relatif au contrat de génération. Toutefois, elles devront le faire si elles souhaitent bénéficier de l'aide financière accordée par l'Etat.

Enfin, les entreprises de moins de 50 salariés pourront bénéficier, quant à elles, de l'aide financière accordée par l'Etat pour embaucher un jeune de moins de 26 ans pour une durée indéterminée tout en maintenant dans l'emploi un salarié âgé d'au moins 57 ans.

Le décret relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat de génération est entré en vigueur le 17 mars 2013. Il définit le contenu et la procédure de contrôle des accords et plans d'action ainsi que la procédure relative aux pénalités. Il précise, en outre, les modalités d'attribution de l'aide financière accordée aux entreprises de moins de 300 salariés.

Par ailleurs, une circulaire conjointe de la DGEFP et de la DGT, datée du 15 mai dernier, expose point par point les modalités de mise en œuvre de ce dispositif dont l'objectif est de favoriser l'intégration durable des jeunes en entreprise, le maintien des seniors dans l'emploi et la transmission du savoir et des compétences entre les générations.

LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF : L'IMPORTANCE DU DIAGNOSTIC

Il convient, **au préalable**, de **réaliser un diagnostic** sur l'emploi des seniors qui, selon les dispositions de l'article D.5121-27 doit comporter :

- des éléments relatifs à la pyramide des âges,
- des éléments liés aux caractéristiques des jeunes et des seniors et de l'évolution de leurs places respectives dans l'entreprise,
- un état des prévisions de départs à la retraite et des perspectives de recrutement,
- des éléments portant sur les conditions de travail et les situations de pénibilité.

Il est appuyé sur un état des lieux de l'égalité entre hommes et femmes.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus, **l'existence d'un accord de branche importe peu**. Même s'ils sont couverts par un accord de branche étendu, ces employeurs **devront toujours**, sous peine de verser une pénalité :

- effectuer un diagnostic,
- rédiger un accord d'entreprise ou un plan d'action en cas d'échec des négociations,
- déposer cet accord ou ce plan à la Direccte le 30 septembre 2013 au plus tard, et
- rédiger un bilan annuel de leur accord ou plan d'action.

Pour les entreprises employant entre 50 et 299 salariés ou appartenant à un groupe de cette taille, **le diagnostic propre à l'entreprise reste obligatoire** même si elles sont couvertes par un accord de branche pour pouvoir bénéficier des aides de l'Etat. L'entreprise ne peut s'abriter derrière le diagnostic effectué au niveau de la branche pour s'en exonérer. En revanche, **elle n'est pas tenue de signer un accord d'entreprise ou un plan d'action, l'accord de branche étendu suffisant**.

En sus du dépôt des accords et des plans d'action, les entreprises de 300 salariés et plus devront également déposer à la Direccte **une fiche descriptive** de l'accord ou du plan dont le contenu a été fixé par un arrêté du 26 avril 2013.

Le formulaire de la fiche descriptive est accessible via le lien suivant :

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiches-descriptive.pdf>

La fiche devra indiquer les bornes d'âge fixées par l'accord ou le plan pour les jeunes et les seniors. L'effectif de l'entreprise est également détaillé en fonction de l'âge des salariés et le nombre de salarié en CDI doit être mentionné. Les trois autres parties de la fiche sont consacrées au contenu de l'accord ou du plan lui-même.

Sur les bornes d'âge « jeune » ou « salariés âgés » : ces bornes seront fixées notamment au vu de la pyramide des âges et des caractéristiques des ressources humaines ce qui signifie donc qu'il est possible de fixer une borne d'âge inférieure pour les jeunes ou plus précoce pour les seniors.

LE CONTENU DES ACCORDS ET DES PLANS D'ACTION : PRIORITE A LA NEGOCIATION

Les accords d'entreprise, de groupe ou de branche, applicables pour une durée de trois ans, doivent déterminer les engagements en faveur de l'insertion durable dans l'emploi des jeunes : objectifs chiffrés de l'entreprise en matière de recrutement de jeunes en CDI, objectifs de formation et d'accompagnement...

Ils doivent également contenir des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés : objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi, mesures d'améliorations des conditions de travail.

Ils doivent, en outre, définir des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes ou des seniors.

Enfin, ils doivent comporter au moins **deux actions** dans les 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.

Ces accords et plans doivent être déposés auprès de la Direccte dans le ressort duquel ils ont été conclus.

La Direccte contrôle la conformité de l'accord ou du plan d'action dans un délai de **trois semaines** à compter de la date de dépôt pour un accord et **six semaines** pour un plan d'action qui, lui, doit être déposé accompagné du procès verbal de désaccord.

Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, l'obtention d'une décision de conformité de l'accord ou du plan d'action conditionne l'octroi de l'aide alors que dans les entreprises de plus de 300 salariés, elle permet d'échapper à la pénalité financière. Pour être complet, le dépôt des accords et des plans d'action, le cas échéant, doit s'accompagner de celui de la fiche descriptive.

L'absence de réponse dans ces délais pour les entreprises de 50 à 299 salariés vaut **décision implicite de refus** alors que pour les entreprises d'au moins 300 salariés, cette absence de réponse vaut **décision implicite de conformité**.

Comme l'accord collectif relatif au contrat de génération, le plan d'action est applicable pour une durée de trois ans. Il comporte les mêmes éléments mais l'article L.5121-12 du Code du travail prévoit toutefois des spécificités.

Le plan d'action n'intervient qu'à défaut de délégués syndicaux ou dans les entreprises dans lesquelles la négociation a échoué avec les délégués syndicaux ou avec d'autres représentants du personnel : l'entreprise devra donc pour mettre en place un plan d'action justifier cet échec **par l'établissement d'un procès-verbal de désaccord**.

Chaque année l'employeur est tenu de consulter, pour avis, le CE ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent sur la mise en œuvre du plan d'action.

LA PENALITE FINANCIERE POUR DEFAUT D'ACCORD OU DE PLAN D'ACTION OU NON-CONFORMITE

La pénalité pour défaut d'accord ou de plan n'est opposable qu'aux entreprises **d'au moins 300 salariés ou à celles appartenant à un groupe dont l'effectif compte au moins 300 salariés**.

En cas de non-conformité de l'accord ou du plan, l'employeur est sommé de régulariser sa situation dans un délai compris entre **un et quatre mois**.

A l'issue du délai imparti, la Direccte décide du taux de la pénalité. Ce taux prend en compte les efforts mis en œuvre par l'entreprise pour établir un accord ou un plan (diagnostic, ouverture de négociations, situation économique et financière... R.5121-34 du Code du travail).

Le montant de la pénalité est déterminé par application du taux fixé par la Direccte au montant le plus élevé parmi les deux suivants (L.5121-14 du Code du travail) :

- 1% des rémunérations versées aux salariés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas en conformité,
- ou 10% du montant de la réduction Fillon appliquée aux rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action conforme.

Les entreprises d'au moins 300 salariés devront avoir déposé un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action **avant le 30 septembre 2013 pour ne pas payer la pénalité.**

La pénalité calculée est versée à l'Urssaf et elle est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'a pas été couverte par un accord ou un plan conforme.

NB : La loi relative au contrat de génération supprime la pénalité senior qui s'appliquait aux entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes pas un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des seniors.

LA PENALITE FINANCIERE POUR DEFAUT DE DOCUMENT D'EVALUATION

Il est également prévu une pénalité pour défaut de transmission ou transmission incomplète du document d'évaluation.

Les entreprises d'au moins 300 salariés couvertes par un accord ou un plan d'action doivent transmettre chaque année à la Direccte un document d'évaluation sur leur mise en œuvre.

Ce document doit comporter au minimum l'actualisation des données mentionnées par le diagnostic ainsi que des informations sur le suivi des indicateurs et des actions mises en place en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des seniors et, de la transmission des compétences.

L'employeur qui ne remet pas ce document d'évaluation après avoir été mis en demeure par la Direccte, encourt une pénalité de 1500 € par mois entier de retard.

L'AIDE FINANCIERE ACCORDEE AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIES (L.5121-17 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL)

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés peuvent prétendre à une aide financière de l'Etat lorsqu'elles sont couvertes par un accord ou un plan d'action. Elles ne peuvent toutefois la solliciter qu'une fois après avoir obtenu la décision de conformité de la Direccte portant sur l'accord ou le plan d'action.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, cette aide est accordée à partir du moment **où il y a concomitance de l'embauche d'un « jeune » et maintien dans l'emploi d'un « salarié âgé »**.

Le montant de cette aide est de 4000 € par an au titre d'une embauche d'un jeune salarié et du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé. Cette aide est proratisée en fonction de la durée du travail du binôme et en cas de départ en cours de trimestre par exemple.

Cette aide est versée pendant **trois ans maximum** à compter du premier jour d'exécution du CDI du jeune salarié tous les trois mois (D.5121-44 du Code du travail). L'employeur doit, pour continuer à en bénéficier, envoyer au Pôle Emploi une déclaration d'actualisation permettant son calcul et son versement.

Cette aide peut être suspendue en cas de rupture du contrat de travail du senior dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du CDI du jeune salarié.

Elle peut être maintenue dans sa totalité pour le trimestre civil concerné lorsque ce salarié est remplacé dans les trois mois de sa rupture par un autre senior lorsque la rupture est intervenue en raison du départ à la retraite, d'un licenciement pour faute grave ou faute lourde, d'une inaptitude physique ou, d'un décès.

La demande d'aide doit être déposée **auprès de Pôle Emploi dans les trois mois suivant le premier jour d'exécution du CDI du jeune recruté**.

Au-delà, l'aide n'est plus accordée !

Le formulaire de demande d'aide en ligne est accessible via le lien suivant :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/demande_aide_contrat_de_generation.pdf

Ce qu'il faut retenir :

- Les entreprises de plus de 300 salariés ont **l'obligation** de négocier et d'être couvertes par un accord collectif ou à défaut par un plan d'action.
- Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés ont **la faculté** de négocier ces accords, faculté qui devient une obligation lorsqu'elles souhaitent bénéficier de l'aide financière de 4000 €.
- Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide financière **sans négociation préalable**.

Ce nouveau dispositif se substitue aux anciennes dispositions sur la négociation pour l'emploi des seniors qui était obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés.