

PROJET D'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

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.

Les quatre accords sur l'emploi des jeunes, signés entre avril et juillet 2011, dont l'intérêt du prolongement mérite d'être examiné, ont apporté un certain nombre d'améliorations aux difficultés d'entrée dans l'emploi des jeunes.

Le contrat de génération, répond au triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les signataires du présent accord conviennent des modalités de mises en œuvre suivantes :

- La dénomination «contrat de génération » est réservée, dans le présent accord au document qui lie l'entreprise et l'administration, dans le cadre du recrutement d'un jeune en CDI et du maintien dans l'emploi d'un salarié senior (sauf, s'agissant de la transmission d'entreprise, du cas particulier des entreprises de moins de 50 salariés visé au titre III); en contrepartie d'une aide financière versée par l'Etat
- La négociation collective ou le plan d'action sera désigné par le terme «négociation ou plan d'action intergénérationnel ».

TITRE I - CADRE GENERAL

Article 1- Entreprises de 300 salariés et plus

Les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail de 300 salariés et plus doivent ouvrir une négociation collective en vue de la conclusion d'un accord intergénérationnel et, à défaut de conclusion d'un tel accord, élaborer un plan d'actions dans les conditions fixées au présent accord.

Article 2-Entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de remplacer les dispositions du chapitre VIII ter- pénalités- section1 : accords en faveur de l'emploi des salariés âgés du titre III du livre I du Code de la sécurité sociale, relatives aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés, par les dispositions suivantes :

« Lors de la négociation portant sur l'emploi des salariés âgés, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou les branches professionnelles doivent aborder la question des accords intergénérationnels.

L'accès aux aides financières versées par l'Etat pour la conclusion de contrats de génération est subordonné :

- à la conclusion d'un accord d'entreprise portant sur les accords intergénérationnels, ou, à défaut d'accord, à la mise en place d'un plan d'action répondant aux exigences du titre II du présent accord et soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel
- ou à la conclusion d'un accord de branche, répondant aux exigences du titre II du présent accord, ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi et étendu.

Les accords d'entreprises sont conclus dans les conditions des articles L.2232-16, L.2232-21 et L.2232-24 du Code du travail. »

Article 3- Catégories d'âge visées

Les contrats de génération, les accords ou les plans d'action intergénérationnels précisent les catégories d'âges visées.

Le terme « jeunes » désigne les jeunes actifs de moins de 26 ans.

La borne d'âge de 26 ans peut être relevée sans jamais dépasser 30 ans dans les trois situations suivantes :

- embauche en CDI d'un jeune présent avant ses 26 ans dans l'entreprise à l'issue, soit d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat aidé, soit d'un contrat d'alternance ;
- embauche en CDI d'un jeune à l'issue d'un doctorat ou d'études postdoctorales ;

- embauche en CDI d'un jeune bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Dans les accords collectifs intergénérationnels, quelle que soit la taille de l'entreprise, peuvent être considérés comme seniors, les actifs de 55 ans et plus. A défaut, sont considérés comme seniors, les actifs de 57 ans et plus.

TITRE II - CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE INTERGENERATIONNELS

L'accord d'entreprise doit comporter des dispositions relatives à l'entrée des jeunes dans l'entreprise, à l'emploi des seniors et à la transmission des savoirs et des compétences.

Les négociateurs doivent également prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favoriser la mixité des emplois.

Article 4- Réalisation d'un diagnostic préalable

Les dispositions prévues par l'accord d'entreprise sont définies sur la base d'un diagnostic quantitatif et qualitatif réalisé par l'employeur, en fonction de la taille et des caractéristiques de son entreprise.

Ce diagnostic devra porter notamment sur la pyramide des âges, sur les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans l'entreprise, sur les prévisions de départ à la retraite, les perspectives de recrutement, les compétences clés de l'entreprise, les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Article 5- Entrée des jeunes dans l'entreprise

L'accord collectif précise :

- a) les objectifs chiffrés de l'entreprise en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée (y compris lorsque le CDI succède à une formation en alternance ou à un stage réalisé dans l'entreprise) ;
- b) les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise. Tout jeune recruté bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions des articles 1 et 3 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- c) l'opportunité et les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune;
- d) la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'accord pourra également définir les modalités de développement des contrats en alternance ainsi que les modalités de recours aux stages, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011.

L'accord pourra faire référence aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 susceptibles d'être mobilisées par les jeunes embauchés dans l'entreprise.

Article 6 - Emploi des seniors

L'accord collectif précise :

- a) les objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors ;
- b) la mise en place de dispositions en faveur de l'emploi des seniors : à cet effet, outre les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et de développement de l'accompagnement, l'accord collectif détermine, en fonction des résultats du diagnostic réalisé préalablement à l'ouverture des négociations, une ou plusieurs actions pertinentes sur au moins trois des six domaines suivants :
 - recrutement de seniors dans l'entreprise,
 - anticipation des évolutions professionnelles et prévention de la pénibilité
 - organisation de la coopération intergénérationnelle, prévue par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011,
 - amélioration des conditions de travail,
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
 - aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite,

Article 7- Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise peut recouvrir des modalités très diverses selon les caractéristiques de cette dernière parmi lesquelles :

- les binômes d'échange de compétences entre salariés, tels que prévus par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- la mise en place d'un référent dans les conditions définies notamment par un accord de branche ;
- les conditions d'accueil du jeune par le référent ;
- l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail ;

L'accord d'entreprise définira les modalités les plus appropriées permettant le cas échéant, une transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise.

Article 8 – Mise en œuvre de l'accord d'entreprise

L'accord d'entreprise précisera également:

- le calendrier de mise en œuvre des actions ainsi que les indicateurs permettant d'en évaluer les résultats ;
- la durée de l'accord d'entreprise qui ne peut excéder 3 ans ;
- les conditions de publicité de l'accord auprès des salariés.

Article 9 – Evaluation de l'accord d'entreprise

L'accord d'entreprise précise les modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats. L'accord doit notamment déterminer l'instance au sein de laquelle s'effectuent le suivi et la fréquence de réunions de cette instance.

L'employeur établit un bilan quantitatif et qualitatif à échéance de l'accord, qu'il transmet à l'autorité administrative compétence du lieu du siège social de l'entreprise.

Article 10 - Conditions selon lesquelles l'entreprise peut, en l'absence d'un accord, présenter un plan d'action de même portée et de même effet

En l'absence d'accord collectif, l'employeur élabore un plan d'action répondant aux exigences du titre II du présent accord et soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

Le plan d'action est déposé dans les mêmes conditions auprès de l'autorité administrative compétente du lieu du siège social de l'entreprise.

Un PV de désaccord est dressé en cas d'échec des négociations visées aux articles 1 et 2 du présent accord. Il comporte le nombre et les dates de réunions qui se sont tenues ainsi que les points de désaccord. Ce PV de désaccord, qui est présenté à la signature, est transmis avec le plan d'action à l'autorité administrative compétente.

TITRE III- ENGAGEMENTS PRIS PAR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIES EN CAS DE CONCLUSION D'UN CONTRAT DE GENERATION

Les entreprises de moins de 300 salariés bénéficient d'aides financières de l'Etat lorsqu'elles concluent des contrats de génération individuels. Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, ces contrats sont conclus dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

Le contrat de génération prend la forme d'un document qui lie l'entreprise et l'administration, dans le cadre du recrutement d'un jeune en CDI et du maintien dans l'emploi d'un salarié senior.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le contrat de génération peut être conclu entre un jeune et le chef d'entreprise senior, notamment, afin d'assurer la transmission de l'entreprise. En l'occurrence, le référent prévu à l'article 11 ci-après, peut- être ce chef d'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des contrats de génération.

Article 11- Recrutement d'un jeune

Outre le recrutement direct en CDI, est considéré comme une embauche :

- la transformation d'un contrat court (CDD, CTT, contrat aidé) en contrat à durée indéterminée ;
- le recrutement d'un jeune ayant suivi une formation en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation à durée déterminée) dans l'entreprise ou un stage dans l'entreprise, dans les conditions fixées par le titre III de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011.

Article 12 - Actions d'accueil et d'accompagnement du jeune

Le jeune embauché en CDI bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions de l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 et d'un entretien de suivi avec son responsable hiérarchique.

Cependant, l'alinéa précédent n'est pas applicable dans les cas où le jeune était déjà présent dans l'entreprise (lors d'un stage, en contrat en alternance, en CDD...). Dans ce cas, le contenu éventuel de l'accompagnement est décidé d'un commun accord entre le jeune et son responsable hiérarchique.

Article 13 - Versement de l'aide financière prévue par l'Etat

L'aide financière, prévue par l'Etat est versée dès la signature du document dit « contrat de génération », pour les jeunes, pendant une durée de 3 ans, et pour les seniors que l'employeur s'engage de ce fait à maintenir dans l'emploi, jusqu'à leur départ à la retraite.

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou la rupture conventionnelle du contrat de travail de l'un des salariés visé met un terme au « contrat de génération » et à l'aide financière.

En cas de démission du salarié senior, l'aide financière associée à l'embauche du jeune en contrat à durée indéterminé se poursuit jusqu'au terme initialement prévu.

En cas de démission du jeune, l'aide financière associée au maintien dans l'emploi du senior est maintenue temporairement pendant 3 mois de façon à permettre à l'employeur de mener à bien le recrutement d'un autre jeune.

L'administration vérifie le contenu de la demande d'aide et la nature des engagements de l'employeur. Elle vérifie par ailleurs que l'entreprise n'a pas procédé à des licenciements afin de recruter un jeune, permettant de bénéficier de l'aide financière relative au contrat de génération.

TITRE IV- DISPOSITIONS FINALES

Article 14– Suivi et évaluation du présent accord

Les organisations signataires du présent accord se réuniront avant la fin 2013, dans le cadre d'un comité de suivi et d'évaluation qu'elles mettront en place à cette fin, pour évaluer la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises.

Ce comité de suivi et d'évaluation se réunira au moins une fois par an et conduira, sur la base d'éléments qualitatifs et quantitatifs transmis notamment par les pouvoirs publics, une évaluation et un suivi de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises.

A cette fin, les organisations signataires du présent accord souhaitent conduire en commun avec les pouvoirs publics l'évaluation de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises dans le cadre d'un comité de suivi tripartite.

Article 15 - Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord sont subordonnées au respect par le législateur de l'ensemble de ses dispositions.

Les entreprises de 50 salariés et plus et les branches professionnelles bénéficient d'une durée de six mois, après l'entrée en vigueur de la loi et de la totalité des décrets d'application qu'elle prévoit, pour se mettre en conformité avec les dispositions prévues au titre I du présent accord.