



DOCUMENT D'ORIENTATION

NEGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE SUR LE CONTRAT DE GENERATION

4 septembre 2012

Le contrat de génération a été l'une des propositions du Président de la République lors de la campagne électorale du printemps dernier. Sa création fait partie des actions présentées par le Premier Ministre lors de sa déclaration de politique générale devant le Parlement le 3 juillet dernier. 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 : d'ici 2020, plus de 5 millions de salariés aujourd'hui en poste seront partis en retraite, et inversement près de 6 millions de jeunes auront fait leur entrée dans la vie active.

Lors de la Grande Conférence Sociale des 9 et 10 juillet dernier, le Président de la République a proposé aux partenaires sociaux, dans son discours introductif, de négocier sur le contrat de génération s'ils le souhaitaient.

Dans la table-ronde sur l'emploi, les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté, unanime, de se saisir de cet enjeu en ouvrant une négociation collective, au niveau national et interprofessionnel, pour définir certaines modalités du contrat de génération. Ont été citées en particulier : 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.

Le présent document d'orientation fixe le cadre dans lequel le Gouvernement souhaite que cette négociation s'inscrive, pour respecter l'engagement pris devant les Français. Une loi, tenant compte de l'accord issu de cette négociation ou de son absence, devra pouvoir être préparée avant la fin de l'année 2012 pour être débattue au Parlement aussi tôt que possible.

Il faut être ambitieux pour le contrat de génération : il doit être un outil, dans les entreprises, pour améliorer nos pratiques de gestion des âges –concernant les jeunes et concernant les seniors– dans deux dimensions :

- **quantitative** : faire davantage de place aux jeunes dans l'entreprise pour anticiper mieux le renouvellement des compétences, et accompagner l'accroissement du taux d'emploi des seniors
- **qualitative** : favoriser l'insertion en CDI, directement ou à l'issue d'une formation en alternance, accompagner l'intégration et la formation par le tutorat, et prendre en compte dans l'entreprise les différentes dimensions de l'allongement de la vie active des seniors et la transmission de leurs compétences

Le contrat de génération doit, pour répondre à cette ambition, être adapté à la diversité des entreprises : les problématiques sont différentes entre les petites et les grandes entreprises. Ce qui est possible dans une entreprise de petite taille, où chacun se connaît, dans la rencontre directe entre un jeune embauché et un salarié plus âgé proche de la retraite, n'est pas toujours pertinent dans des organisations plus larges. Les compétences à acquérir par le jeune ne correspondent pas forcément à celles du salarié senior, qui n'est pas toujours le mieux placé pour être le tuteur.

Il est donc nécessaire de différencier les modalités du contrat de génération. Il prendra deux formes différentes, selon la taille de l'entreprise :

- **un accord collectif « contrat de génération » dans les grandes entreprises** (effectif de 300 salariés et plus). Le Gouvernement considère que la voie de la négociation et de l'accord d'entreprise est la meilleure pour garantir la bonne adaptation du contrat de génération à la réalité de l'entreprise

- **un contrat signé entre l'employeur, un jeune embauché en CDI et un salarié senior nommément désignés, dans les entreprises plus petites** (effectif inférieur à 300 salariés¹).

Contenu de l'accord « contrat de génération » dans les grandes entreprises

Les accords d'entreprise « contrat de génération » auront vocation à préciser la stratégie et les engagements partagés sur l'emploi des jeunes et des seniors, et la transmission des compétences au sein de l'entreprise. Ils absorberont logiquement -et par mesure de simplification- les accords « seniors » créés par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, auxquels le contrat de génération viendra donc se substituer.

Les partenaires sociaux sont invités à proposer dans la négociation les éléments attendus de ces accords, de manière obligatoire ou le cas échéant optionnelle pour certains, sur les points suivants (cette liste est naturellement non limitative) :

- entrée des jeunes dans l'entreprise (par exemple objectifs de recrutements en CDI, part des CDI dans les recrutements de jeunes, objectifs d'accueil d'alternants et place des alternants ayant réussi leur diplôme dans les recrutements, règles concernant les stagiaires, modalités d'intégration des jeunes dans l'entreprise, politique de formation des jeunes recrutés dans l'entreprise, etc.)
- emploi des seniors (par exemple objectifs d'embauches de seniors et de maintien d'emploi des seniors dans l'entreprise, prise en compte des effets du vieillissement y compris sur les conditions de travail, aménagement des fins de carrière, suivi des modalités de sortie des seniors de l'entreprise, contribution des seniors à la transmission des compétences, etc.).
- organisation de la transmission des compétences dans l'entreprise (par exemple dispositif de tutorat, politique de formation des jeunes et des seniors, anticipation des remplacements, actions spécifiques relatives à certains publics tels que les nouveaux salariés en situation de handicap, etc.).

Les partenaires sociaux sont également invités à fixer dans la négociation la durée souhaitable de ces accords à portée pluriannuelle, tout en laissant la place à des ajustements liés à l'évolution de la situation de l'entreprise et au suivi qui sera fait dans le temps, dans les instances de dialogue social de l'entreprise, de la bonne mise en œuvre de l'accord.

De même elle devra préciser l'organisation de la négociation collective d'entreprise, notamment dans les entreprises ne disposant pas de représentants d'organisations syndicales.

Les partenaires sociaux sont invités à définir dans quelles conditions et selon quelles modalités, l'entreprise pourra, en l'absence d'un accord à l'issue d'une négociation loyale, présenter un plan d'action de même portée et de même effet.

L'articulation avec les accords de branches devra également être traitée, en particulier sur la question de la formation professionnelle et du tutorat. Ces accords de branche ne sauraient néanmoins constituer un préalable à la conclusion d'accords d'entreprise.

Contenu des contrats signés dans les entreprises plus petites

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, deux modalités complémentaires de mise en œuvre du contrat de génération sont envisageables :

¹ Les entreprises de moins de 300 salariés représentent 66% de l'emploi

- un accord collectif « contrat de génération » dans les entreprises dotées de représentants du personnel en mesure de le signer ;
- un contrat « individuel » conclu avec un jeune embauché en CDI et un salarié senior identifié, pour lequel les partenaires sociaux sont invités à proposer dans la négociation la nature des engagements pris par la petite entreprise au travers du contrat de génération sur les points suivants (cette liste est naturellement non limitative) :
 - embauche du jeune en CDI,
 - maintien en emploi du salarié senior,
 - le cas échéant, maintien en emploi des autres salariés seniors présent à l'effectif de l'entreprise
 - actions de tutorat et de transmission des compétences.

Comme proposé lors de la table ronde emploi de la grande conférence sociale, les partenaires sociaux définiront, pour les très petites entreprises, une modalité particulière permettant de conclure un contrat de génération en présence d'un chef d'entreprise senior et d'un jeune embauché en CDI, notamment dans une perspective de transmission.

Le Gouvernement, après concertation avec les partenaires sociaux (ce point n'appartenant pas à la négociation interprofessionnelle) arrêtera le **dispositif incitatif** associé au contrat de génération. D'ores et déjà, pour éclairer les partenaires, il en précise ci-dessous les principes :

- 1) Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le versement d'une partie des allègements généraux de cotisation sociale sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC, ainsi que la non-application de la pénalité équivalente à 1% de la masse salariale actuellement prévue pour les accords « seniors », seront conditionnées par :
 - la conclusion d'un accord collectif « contrat de génération » avant une date qui pourrait être le 30 septembre 2013.
 - une validation de l'accord par l'administration du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, qui vérifiera la conformité de l'accord, ou le cas échéant du plan d'action, aux objectifs et contenus fixés pour le contrat de génération.
- 2) Dans les entreprises de moins de 300 salariés,
 - la conclusion d'un contrat de génération entre l'employeur, un jeune embauché en CDI et un salarié senior ouvrira droit à une aide financière forfaitaire, s'ajoutant aux allègements généraux de cotisation sociale sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC. Elle sera versée pour les jeunes de 16 à 25 ans embauchés en CDI, pendant une durée de 3 ans, et pour les seniors âgés de 57 ans et plus maintenus en emploi jusqu'à l'âge de départ en retraite ;
 - dans celles des entreprises qui auront conclu un accord collectif, l'accès à cette aide financière pour les jeunes embauchés en CDI et les seniors maintenus en emploi pendant la durée de l'accord sera acquise.

Cette aide forfaitaire dans les petites entreprises sera financée sans remise en cause des allègements existants de cotisation sociale sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC.

Une attention particulière devra être portée par les négociateurs à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, et aux effets attendus du contrat de génération en termes d'égalité professionnelle.

La feuille de route sociale issue de la grande conférence a prévu que, sur la base du présent document d'orientation, les partenaires sociaux engageraient cette négociation -préalable à

l'adoption d'un projet de loi- avec pour objectif de parvenir à un accord au plus tard à la fin de l'année 2012. **Compte-tenu de la gravité de la situation de l'emploi, le Gouvernement propose que tous les efforts soient faits dans la mesure du possible pour y parvenir plus rapidement, pour permettre la préparation du projet de loi avant la fin de l'année.**