

**AFFAIRES SOCIALES &
FORMATION
PROFESSIONNELLE**

Date : 25/04/13

N° Affaires sociales : 19.13

LE CONTRAT DE GENERATION

La loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013, publiée au Journal Officiel du 3 mars 2013, **crée le contrat de génération.**

Le contrat de génération n'est pas un contrat de travail mais un dispositif qui a pour objectif :

- de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Mesure phare en faveur de l'emploi du programme de M. Hollande, le contrat de génération est issu d'un accord national interprofessionnel (ANI) du 19 octobre 2012.

La présente loi **abroge** l'obligation qui était faite aux entreprises d'au moins 50 salariés de négocier un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés. A défaut, l'entreprise était passible d'une pénalité fixée à 1 % de la masse salariale (*cf. circulaire Affaires sociales n° 43.09 du 10/09/09*).

En effet, la loi susvisée supprime ce dispositif pour le remplacer par l'obligation pour les entreprises d'au moins 300 salariés de négocier sur le contrat de génération.

A la différence des accords seniors, l'obligation de négocier un accord sur le contrat de génération sous peine d'une pénalité ne concerne pas les entreprises de 50 à 299 salariés mais uniquement les entreprises d'au moins 300 salariés (ou les entreprises appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés).

L'entrée en vigueur du contrat de génération était subordonnée à la publication d'un décret d'application.

C'est chose faite. Le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération a été publié au Journal Officiel du 16 mars 2013.

Il fixe les modalités de mise en œuvre du contrat de génération et définit le contenu des accords collectifs et plans d'action ainsi que la procédure relative aux **pénalités** concernant les entreprises employant **au moins 300 salariés**.

Le présent décret précise également les modalités d'attribution, de versement et d'interruption de **l'aide financière** en faveur des entreprises employant **moins de 300 salariés**.

Sa publication permet la **mise en œuvre effective** de ce nouveau dispositif. Ainsi, le contrat de génération est **entré en vigueur depuis le 17 mars 2013**.

Le contrat de génération est **applicable** aux **employeurs de droit privé** ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC).

Les modalités de mise en œuvre du contrat de génération **dépendent** de **l'effectif** des entreprises :

- ✚ **Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est inférieur à 50 salariés** : elles peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'embauche d'un jeune en CDI « couplé » avec le maintien d'un salarié âgé et ce, **sans être tenues** de négocier un accord collectif ou d'établir un plan d'action sur le contrat de génération ;
- ✚ **Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés** : elles peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide de l'Etat **mais sous réserve** qu'elles soient, en sus, couvertes :
 - par un accord collectif d'entreprise ou de groupe sur le contrat de génération
 - ou, à défaut d'accord collectif, **attesté par un procès-verbal (PV) de désaccord**, par un plan d'action,
 - ou, à défaut d'accord collectif ou de plan d'action, par un accord de branche étendu.
- ✚ **Les entreprises employant au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe employant au moins 300 salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins 300 salariés** : ces entreprises ou établissements sont tenus à une **obligation** :
 - de négocier un accord collectif d'entreprise ou de groupe sur le contrat de génération,
 - ou, à défaut d'accord collectif, **attesté par un PV de désaccord**, d'établir un plan d'action.

A défaut d'accord collectif ou de plan d'action, elles seront **redevables** d'une **pénalité**.

❖ **Priorité à la négociation**

Dès lors que l'entreprise comporte au moins un délégué syndical, l'employeur doit, dans un premier temps, chercher à conclure un accord collectif. En l'absence de délégué syndical, l'employeur peut négocier avec les représentants élus du personnel ou des salariés mandatés.

Ce n'est qu'en cas d'échec des négociations que l'employeur peut envisager d'élaborer un plan d'action.

En cas d'échec des négociations, l'employeur doit rédiger un PV de désaccord. Celui-ci doit mentionner le nombre et les dates des réunions, les points de désaccord et les propositions respectives des parties.

Contrairement à l'accord collectif, qui est négocié, le plan d'action est élaboré par l'employeur. Il doit, cependant, **soumettre** le projet de plan pour **avis** au comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, aux délégués du personnel (DP), lorsqu'ils existent.

Par ailleurs, **chaque année**, l'employeur devra **consulter** le CE ou, à défaut, les DP sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés.

❖ Appréciation de l'effectif

La condition liée à l'**effectif** est **appréciée** au **31 décembre**, tous établissements confondus, en fonction de la **moyenne** au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

Pour déterminer les effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents. Ce sont les modalités de calcul des seuils d'effectifs de droit commun mentionnées aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail qui s'appliquent.

En cas de création d'entreprise au cours de l'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Pour l'année suivante l'effectif est déterminé dans les conditions susvisées.

Pour plus de précisions sur les modalités de calcul de l'effectif, vous pouvez vous reporter à la circulaire Affaires sociales n° 44.09 du 10/09/09 (cf. partie II).

Par conséquent pour l'**année 2013**, c'est l'effectif au **31 décembre 2012** qui permettra de déterminer si l'entreprise doit ou non justifier d'un accord ou d'un plan d'action pour pouvoir prétendre à l'aide ou éviter la pénalité.

❖ Aide de l'Etat pour élaborer l'accord collectif ou le plan d'action

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ont la possibilité de bénéficier d'une **prise en charge d'une partie des frais** liés à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre de l'accord ou du plan.

La prise en charge ne peut excéder **70 %** des coûts supportés par les entreprises. En pratique, cette aide permettra de couvrir en partie les frais occasionnés par le recours à un conseil extérieur.

En outre, elle est plafonnée à 15 000 € pour une entreprise seule et à 12 500 € par entreprise pour une convention réunissant plusieurs entreprises.

Un site internet dédié au contrat de génération et présentant le dispositif a été mis en ligne par le Gouvernement : www.contrat-generation.gouv.fr

Ce site comporte diverses informations pratiques et donne notamment des exemples de ce que peut contenir un accord collectif ou un plan d'action

Nous vous présentons ci-après plus en détail, sous forme de fiche, ce nouveau dispositif en fonction de la taille des entreprises :

Fiche n° 1 : les entreprises de moins de 50 salariés

Fiche n° 2 : les entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Fiche n° 3 : les entreprises d'au moins de 300 salariés

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est inférieur à 50 salariés peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat, pour tout binôme constitué par :

- + l'embauche d'un jeune en CDI ;
- + et le maintien dans l'emploi d'un salarié âgé.

Ces entreprises n'ont **aucune** obligation de négocier un accord collectif, ni de conclure un plan d'action. Par conséquent, elles peuvent entrer **directement** dans le dispositif et bénéficier de l'aide après avoir conclu avec Pôle emploi une « convention de génération ».

L'aide est accordée dans les conditions et selon les modalités suivantes :

Aide de l'Etat

Conditions d'octroi de l'aide de l'Etat

L'aide de l'Etat ne pourra être accordée que si les **conditions cumulatives** suivantes sont réunies :

- **embaucher en CDI à temps plein** et maintenir dans l'emploi pendant la durée de l'aide, **un jeune** de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé.

Le contrat de travail pourra être conclu à temps partiel lorsque le parcours ou la situation du jeune le justifie, sous réserve de l'accord du jeune. Toutefois, la durée hebdomadaire du travail ne pourra être inférieure à quatre cinquième (ou 80 %) de la durée hebdomadaire du travail à temps plein (soit au moins 28 heures par semaine).

Attention : la diminution de la durée du travail en-deçà de 80 % d'un temps plein entraîne l'interruption de l'aide à compter du 1^{er} jour du trimestre civil au cours duquel la modification a été déclarée.

A titre dérogatoire, l'aide peut être accordée au titre de l'embauche en CDI d'un **jeune déjà présent** dans l'entreprise, qui a été recruté avant d'avoir atteint les 26 ans (ou les 30 ans pour les travailleurs handicapés) et avant le 1^{er} mars 2013 (c'est-à-dire avant la promulgation de la loi relative au contrat de génération) en :

- o contrat à durée déterminée (CDD),
- o contrat d'apprentissage,
- o ou contrat de professionnalisation.

Exemple : un jeune embauché en contrat de professionnalisation le 28 février 2013 à l'âge de 25 ans et embauché en CDI le 1^{er} mars 2014 pourra ouvrir droit à l'aide « contrat de génération ».

- **maintenir dans l'emploi en CDI** pendant la durée de l'aide ou jusqu'au départ en retraite :
 - o un salarié âgé d'au moins 57 ans ;
 - o ou un salarié d'au moins 55 ans au moment de son embauche ;
 - o ou un salarié d'au moins 55 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé.

Le décret précise que les conditions d'âge sont appréciées au 1^{er} jour d'exécution du CDI.

| | |
|---|---|
| <p>Conditions d'octroi de l'aide de l'Etat (suite)</p> | <p>L'aide ne sera, toutefois, pas accordée si l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prévoit de recruter le jeune sur un poste : <ul style="list-style-type: none"> o relevant d'une catégorie professionnelle au sein de laquelle a eu lieu un licenciement économique dans les 6 mois précédents, o ou précédemment occupé par un salarié qui, dans les 6 mois précédents, a signé une rupture conventionnelle homologuée ou a été licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude physique. - ou n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage. Cette condition est considérée comme remplie en cas de souscription et de respect d'un plan d'épurement des cotisations restant due. |
| <p>Autre cas pouvant donner lieu à l'aide</p> | <p>Les entreprises de moins de 50 salariés pourront également bénéficier de l'aide dans le cas où le chef d'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, embauche un jeune de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans si reconnu travailleur handicapé, afin de lui transmettre l'entreprise.</p> |
| <p>Entrée en vigueur de l'aide</p> | <p>Comme indiqué en introduction, le dispositif est entré en vigueur le 17 mars 2013 (en pratique, le 18 mars car le 17 mars est un dimanche).</p> <p>Toutefois par dérogation, les entreprises et groupes de moins de 50 salariés pourront, dès lors qu'elles remplissent les conditions susvisées, bénéficier de l'aide au titre des embauches réalisées entre le 1^{er} janvier 2013 et la date de promulgation de la loi du 1^{er} mars 2013 susvisée. Dans ce cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le délai de 3 ans court à compter de la promulgation de la loi susvisée (soit à compter du 1^{er} mars 2013) ; - la demande d'aide doit être déposée auprès de Pôle emploi au plus tard dans les 3 mois suivant la publication du présent décret (soit avant le 16 juin 2013) ; - le montant de l'aide versé au titre du 1^{er} trimestre civil de 2013 est proratisé en fonction de la durée séparant la promulgation de la loi de la fin du trimestre. |
| <p>Montant de l'aide</p> | <p>Le montant de l'aide est de 4 000 € par an, à hauteur de 2 000 € au titre de l'embauche du jeune et de 2 000 € au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé.</p> <p>Son montant est proratisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en fonction de la durée du travail du jeune ou du sénior lorsque cette durée est inférieure à un temps plein ; - en cas d'embauche ou de départ du jeune ou du sénior ou, le cas échéant, du chef d'entreprise en cours de trimestre, en fonction de la durée d'exécution du contrat ou de la présence dans l'entreprise. |
| <p>Durée de versement</p> | <p>L'entreprise bénéficie de l'aide pendant une durée maximale de 3 ans à compter du 1^{er} jour d'exécution du CDI du jeune (<i>ou à compter de la date de promulgation de la loi, pour les embauches effectuées entre le 1^{er} janvier 2013 et le 1^{er} mars 2013</i>).</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Demande et modalités de versement de l'aide (suite)</p> | <p>La demande d'aide doit être déposée auprès de Pôle emploi dans les 3 mois suivant le 1^{er} jour d'exécution du CDI du jeune recruté (<i>ou à compter de la publication du décret susvisé pour les embauches effectuées entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} mars 2013</i>).</p> <p>Cette demande s'effectue à l'aide d'un formulaire de « demande d'aide contrat de génération » (voir ci-joint). Cette demande devra comporter la déclaration du binôme jeune/sénior.</p> <p>Le formulaire est téléchargeable sur le site internet www.contrat-generation.gouv.fr</p> <p>L'aide est versée chaque trimestre civil.</p> <p>Afin de permettre le calcul et le versement de l'aide, l'employeur établit, à la fin de chaque trimestre civil, une déclaration d'actualisation et la transmet à Pôle emploi, dans le mois qui suit le trimestre civil pour lequel l'aide est demandée.</p> <p>A défaut, l'aide n'est pas due pour le trimestre concerné.</p> <p>En l'absence d'actualisation par l'entreprise de 2 trimestres consécutifs, le versement de l'aide est interrompu.</p> <p>L'aide n'est pas versée lorsque son montant au titre d'un trimestre est inférieur à 50 €.</p> <p>En cas de diminution de l'horaire de travail du jeune ou du sénior en cours de trimestre, le montant de l'aide est proratisé. Attention, si l'horaire du jeune passe en-deçà de 80 % d'un temps plein, l'aide sera interrompue à compter de la date à laquelle survient cette diminution.</p> <p>Lorsque le contrat de travail du jeune ou du sénior est suspendu sans maintien de salaire, durant au moins 30 jours consécutifs au cours du trimestre civil, la part de l'aide afférente au jeune ou au sénior dont le contrat de travail est suspendu n'est pas due pour le trimestre.</p> |
| <p>Contrôle de l'exactitude des déclarations</p> | <p>Afin de contrôler l'exactitude des déclarations, l'entreprise doit tenir à la disposition de Pôle emploi tout document permettant d'effectuer ce contrôle et doit lui adresser les documents demandés par celui-ci dans un délai maximum d'un mois suivant la demande.</p> <p>A défaut de réponse dans ce délai, le versement de l'aide associée au contrat de génération sur laquelle porte le contrôle sera interrompu.</p> |
| <p>Suppression de l'aide</p> | <p>L'aide sera interrompue, dans sa totalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas de rupture du CDI du jeune ou en cas de diminution de sa durée hebdomadaire de travail en-deçà de 80 % d'un temps plein. - en cas de rupture du contrat de travail du sénior : <ul style="list-style-type: none"> o dans les 6 premiers mois d'exécution du CDI du jeune, quel que soit le motif de rupture. <u>Toutefois</u>, si la rupture consiste en un départ à la retraite, un licenciement pour faute grave ou lourde, une inaptitude physique ou un décès, l'aide est maintenue dans sa totalité, pour le trimestre concerné si ce salarié est remplacé dans les 3 mois suivant la rupture du contrat par un autre salarié âgé d'au moins 57 ans (55 ans si reconnu travailleur handicapé) ou âgé de 55 ans au moment de son embauche. |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Suppression de l'aide (suite) | <ul style="list-style-type: none"> ○ au-delà des 6 premiers mois d'exécution du CDI du jeune, en cas de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude physique ou de rupture conventionnelle. <p>Par ailleurs, le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude physique d'un salarié de l'entreprise âgé de 57 ans ou plus (55 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé) n'appartenant pas à un binôme entrainera la perte de la dernière aide accordée au titre du contrat de génération, à compter du trimestre au cours duquel le départ du salarié est intervenu.</p> <p>Enfin, elle est également interrompue dans sa totalité en cas de départ du chef d'entreprise.</p> |
| Règle de cumul | L'aide ne peut se cumuler avec une autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi financée par l'Etat, à l'exception du contrat de professionnalisation. |
| Représentants du personnel | Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, doivent être informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise. |

Les conditions d'interruption de l'aide en cas de rupture du binôme du contrat de génération peuvent être ainsi récapitulées :

| | Moment de la rupture | Motif de la rupture | Date d'interruption de l'aide |
|--|--|--|--|
| Rupture du contrat de travail du jeune | Quelle que soit la date | Quel que soit le motif | Interruption totale de l'aide à compter du dernier jour travaillé du salarié jeune |
| Modification de la durée du travail du jeune inférieure à 80% | Quelle que soit la date | | Interruption totale de l'aide à compter du 1 ^{er} jour du trimestre civil au cours duquel cette modification a été déclarée |
| Rupture du contrat de travail du sénior | Dans les 6 premiers mois d'exécution du CDI du jeune | <ul style="list-style-type: none"> - licenciement pour motif économique, - licenciement pour motif personnel autre que faute grave ou lourde ou inaptitude, - rupture conventionnelle, - démission | Interruption totale de l'aide à compter du dernier jour travaillé du salarié âgé |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - départ à la retraite, - décès, - licenciement pour faute grave ou lourde ou inaptitude | Maintien de l'aide en totalité pour le trimestre concerné si le salarié est remplacé dans les 3 mois suivant la rupture du contrat par un autre sénior |

| | | | |
|--|--|--|---|
| Rupture du contrat de travail du sénior | <i>Au-delà des 6 premiers mois d'exécution du CDI du jeune</i> | <ul style="list-style-type: none"> - licenciement pour motif économique, - licenciement pour motif personnel autre que faute grave ou lourde ou inaptitude, - rupture conventionnelle | <i>Interruption totale de l'aide à compter du dernier jour travaillé du salarié jeune</i> |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - départ à la retraite, - démission, - décès, - licenciement pour faute grave ou lourde ou inaptitude | <i>Maintien de l'aide</i> |
| Départ du chef d'entreprise | <i>Quelle que soit la date</i> | | <i>Interruption totale de l'aide à compter de son départ</i> |

Fiche n° 2 : Les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés

Les entreprises de 50 à 300 salariés ou **appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés** n'ont pas non plus d'obligation de négocier un accord collectif ou de conclure un plan d'action, **sauf** si elles souhaitent bénéficier de l'aide de l'Etat relative à l'embauche d'un **jeune** et au maintien dans l'emploi d'un **sénior**.

Dans ce cas, elles doivent remplir les mêmes conditions que les entreprises de moins de 50 salariés (cf. [fiche n° 1](#)), **mais** à ces conditions **s'ajoute** l'obligation de s'engager dans la voie de la négociation.

En effet, pour pouvoir bénéficier de l'aide, elles doivent être couvertes :

- par un accord collectif d'entreprise ou de groupe sur le contrat de génération,
- ou, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord, par un plan d'action,
- ou, à défaut d'accord collectif ou de plan d'action, par un accord de branche étendu (*Attention : le secteur des HCR ne dispose pas à ce jour d'un accord de branche en la matière*).

Pour rappel, comme indiqué en page 2 et 3 :

- *ce n'est qu'en cas d'échec des négociations, attesté par PV de désaccord, que l'employeur peut envisager d'élaborer un plan d'action.*
- **chaque année**, l'employeur devra **consulter** le CE ou, à défaut, les DP sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés.

Cet accord ou ce plan, d'une durée de 3 ans maximum, doit être précédé d'un **diagnostic** sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés.

De plus, l'accord collectif ou le plan d'action doit contenir certaines mentions. Son contenu étant identique à celui prévu pour les entreprises d'au moins 300 salariés, nous vous demandons, par conséquent, de vous reporter à la [fiche n° 3](#) (ci-dessous).

L'aide leur sera accordée après **validation** par l'administration de l'accord collectif ou du plan d'action, pour les **embauches** réalisées à compter de la **date de transmission** de l'accord ou du plan à la Direccte.

En effet, la Direccte assure le **contrôle de conformité** de l'accord ou du plan d'action. Pour cela, elle dispose d'un délai de :

- **3 semaines** à compter du dépôt pour un accord collectif,
- et de **6 semaines** à compter du dépôt pour un plan d'action.

L'absence de réponse dans le délai imparti vaut décision de **non-conformité** pour l'application de l'aide de l'Etat. **Dans ce cas, l'entreprise doit revoir sa « copie » si elle souhaite bénéficier de l'aide.**

Elles ne sont soumises à **aucune pénalité financière** (même en l'absence d'accord collectif ou de plan d'action).

Fiche n° 3 : Les entreprises d'au moins 300 salariés

Les entreprises d'au moins 300 salariés ou **appartenant à un groupe employant au moins 300 salariés**, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins 300 salariés ont **l'obligation** de négocier :

- un accord collectif d'entreprise ou de groupe sur le contrat de génération,
- ou, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord, d'établir un plan d'action.

Rappelons, comme indiqué en page 2 et 3 que :

- *ce n'est qu'en cas d'échec des négociations, attesté par PV de désaccord, que l'employeur peut envisager d'élaborer un plan d'action.*
- **chaque année**, l'employeur devra **consulter** le CE ou, à défaut, les DP sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés.

Attention : A défaut d'accord collectif ou de plan d'action au **30 septembre 2013**, ces entreprises ou établissements seront **redevables** d'une **pénalité**. Cette pénalité s'appliquera également aux entreprises couvertes par un accord collectif ou un plan d'action **non conforme** aux exigences prévues par les textes.

En revanche, ces entreprises ne sont **pas éligibles** à l'aide de l'Etat.

Pour éviter la pénalité, ces entreprises devront respecter les obligations suivantes :

Diagnostic préalable

Préalablement à la négociation d'un accord d'entreprise ou de groupe sur le contrat de génération ou à l'élaboration d'un plan d'action, l'entreprise doit réaliser un **diagnostic** pour évaluer les engagements antérieurs concernant l'emploi des seniors et faire un état des lieux de l'égalité hommes/femmes.

Il doit comporter des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges,
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les 3 dernières années,
- aux prévisions de départ à la retraite,
- aux perspectives de recrutement,
- aux compétences clés de l'entreprise, c'est-à-dire celles dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche,
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité.

Son élaboration s'appuiera sur un état des lieux de l'égalité entre les hommes et les femmes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), lorsqu'ils existent.

Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Ensuite, ce diagnostic **sera joint** à l'accord collectif ou au plan d'action.

Contenu de l'accord collectif ou du plan d'action

❖ Contenu

L'accord collectif d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, le plan d'action doit **comporter** des **engagements** en faveur de **l'insertion durable des jeunes** dans l'emploi et de la formation ; de **l'emploi des séniors** et de **la transmission des savoirs et des compétences**. Le contenu de ces 3 thèmes a été précisé par le décret du 15 mars 2013 susvisé.

En effet, le décret indique qu'en s'appuyant sur le diagnostic, l'accord collectif ou le plan d'action doit :

- **fixer**, en premier lieu, les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur ;
- **déterminer** ensuite :

1°) S'agissant de l'insertion durable des jeunes :

- des objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de recrutements de jeunes en CDI ;
- les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et la désignation d'un référent dont les fonctions seront décrites et éventuellement l'organisation de sa charge de travail ;
- les modalités de mise en œuvre d'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;
- les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires ;
- le cas échéant, la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transports ou de garde d'enfants.

2°) S'agissant de l'emploi des séniors :

- des objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- des actions pertinentes dans au moins 2 des 5 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.

3°) S'agissant de la transmission des savoirs et des compétences :

- des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les compétences clés identifiées dans le diagnostic préalable en direction des jeunes. La transmission des compétences peut également être réalisée en direction des salariés âgés.

Cette transmission peut notamment se faire grâce :

- à la mise en place de binômes d'échange de compétences entre salariés expérimentés et jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise ;
- et à travers l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail.

Il doit également préciser :

- le calendrier prévisionnel de mise en place des engagements ;
- le mode de suivi et d'évaluation de leur réalisation ;
- et les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés.

Enfin, il doit permettre d'assurer les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et de mixité des emplois et d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Nous rappelons qu'en cas d'élaboration d'un plan d'action, celui-ci doit être **soumis** à **l'avis** du CE ou, à défaut, des DP, lorsqu'ils existent

❖ Durée des accords ou plans d'action

L'accord collectif ou le plan d'action, auquel le diagnostic sera joint, est établi pour **3 ans maximum**.

Dépôt et contrôle administratif des accords collectifs et plans d'action

❖ Dépôt des accords collectifs ou plans d'action

L'entreprise ou le groupe **devra déposer** l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action **accompagné** du diagnostic préalable et d'une fiche descriptive du contenu de celui-ci et de l'accord ou du plan d'action, *dont le modèle sera établi par arrêté (à paraître)*. Le dépôt s'effectue dans les conditions applicables aux accords d'entreprise, soit auprès :

- de la Direccte en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique ;
- et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes en un exemplaire.

Dans le cas des plans d'action, une copie du procès-verbal (PV) de désaccord ainsi qu'une copie de l'avis des représentants du personnel doivent également être déposées à l'administration.

***Attention** : le PV de désaccord doit être signé par l'employeur et les délégués syndicaux ou, en leur absence, par les représentants du personnel (CE ou DP) avec lesquels la négociation a été ouverte. Il doit **mentionner** le nombre et les dates des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord et les propositions respectives des parties.*

❖ Contrôle de conformité par l'administration

Une fois déposé, la Direccte assure le **contrôle de conformité** de l'accord ou du plan d'action ainsi que des pièces annexes. Elle dispose d'un délai de :

- de **3 semaines** à compter de la date de dépôt pour les accords collectifs d'entreprise ou de groupe ;
- de **6 semaines** à compter de la date de dépôt pour un plan d'action.

A défaut de réponse dans le délai imparti, l'accord ou le plan d'action est **réputé conforme** pour l'application de la pénalité. Ainsi, l'entreprise échappe à la pénalité.

❖ Information à transmettre à l'administration chaque année

La mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action est ensuite contrôlée **chaque année** par l'administration sur la base d'un **document d'évaluation**.

Ce document comportera au minimum l'actualisation des données mentionnées par le diagnostic et des informations sur le suivi des indicateurs et des actions mis en place en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi de seniors et de la transmission des compétences. *Son contenu sera prochainement fixé par un arrêté.*

De plus, ce document devra être transmis, d'une part, aux délégués syndicaux et, d'autre part, aux membres du CE ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, aux salariés.

La Direccte pourra adresser à l'entreprise des observations écrites sur la base du document d'évaluation. Ce courrier sera transmis aux représentants du personnel de l'entreprise.

✓ Pénalité pour défaut de transmission du document d'évaluation

Si ce document n'est pas transmis à la Direccte ou qu'il est incomplet, l'entreprise dispose, après avoir été **mise en demeure** par l'administration, d'**un mois** pour **régulariser** sa situation. A défaut, elle encourt une **sanction** financière de **1 500 €** par mois entier de retard.

En cas de notification, par la Direccte, d'une décision motivée d'appliquer la pénalité, l'employeur devra la déclarer et la verser à l'Urssaf à la date d'échéance des cotisations et contributions sociales. Une copie de cette notification sera adressée à l'URSSAF.

Pénalité financière

Lorsque la Direccte constate que l'entreprise **n'est pas couverte** par un accord collectif **ou** un plan d'action **ou** lorsque l'accord collectif ou le plan d'action est déclaré **non conforme** par la Direccte, l'entreprise est passible d'une **pénalité financière**.

Seront concernées les entreprises ou groupes d'**au moins 300 salariés** n'ayant déposé ni accord collectif ni plan d'action au **30 septembre 2013**.

❖ Mise en demeure

La Direccte mettra, préalablement, l'entreprise **en demeure** de régulariser sa situation. Elle disposera alors d'un délai de **1 à 4 mois** en fonction de l'ampleur des régularisations à apporter. Ce délai court à compter de la réception de la mise en demeure.

L'employeur qui sera dans l'incapacité de régulariser sa situation devra justifier des motifs de sa défaillance et pourra être entendu à sa demande.

A l'issue du délai imparti, si l'entreprise n'a toujours pas régularisé sa situation en déposant un accord collectif ou un plan d'action conforme, elle se verra appliquer une pénalité dont le montant est fixé par la Direccte.

❖ Montant de la pénalité

Le montant de cette pénalité sera déterminé par application d'un taux, fixé par l'administration, au plus élevé des 2 montants suivants :

- **1% des rémunérations** versées aux salariés au cours de la période pendant laquelle l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action ;
- **10% du montant de la réduction Fillon** dont bénéficie l'entreprise au titre de la période pendant laquelle l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action ;

Pour fixer le montant de la pénalité, l'administration tient compte :

- des **efforts** effectués par l'entreprise pour conclure un accord collectif ou établir un plan d'action, notamment :
 - o de la réalisation du diagnostic préalable,
 - o de l'ouverture d'une négociation,
 - o de l'existence d'un accord ou d'un plan d'action négocié ou élaboré antérieurement portant sur les thématiques du contrat de génération,
 - o du degré de non-conformité de l'accord ou du plan d'action,
 - o ou du fait que l'entreprise ait franchi le seuil d'effectifs au cours des 12 mois précédant l'envoi de la mise en demeure,
- et de la **situation** économique et financière de l'entreprise.

La Direccte **notifie** sa décision motivée de sanction et le taux retenu, par lettre recommandée, avec accusé de réception, dans le délai **d'un mois** à compter de la date d'expiration du délai prévu par la mise en demeure. Par ailleurs, elle adresse une copie de cette notification à l'Urssaf.

La pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'a pas été couverte par un accord collectif ou un plan d'action conforme et jusqu'à ce qu'elle ait conclu un accord ou établi un plan d'action dont l'administration a validé la conformité.

Elle est calculée par l'employeur, puis **déclarée** et **versée** auprès de l'Urssaf, au plus tard à la date d'échéance des cotisations et contributions sociales.

En résumé :

| Entreprise | Groupe | Aide ou pénalité |
|---|-------------------------------------|--|
| < 50 salariés | < 50 salariés | Octroi d'une aide lors de l'embauche d'un jeune couplée avec le maintien dans l'emploi d'un senior |
| Appartenant à un groupe : | ≥ 50 salariés et < 300 salariés | Octroi d'une aide lors de l'embauche d'un jeune couplée avec le maintien dans l'emploi d'un senior mais à la condition d'être couvert par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche ou par un plan d'action |
| | Ou appartenant à un groupe : | ≥ 300 salariés |
| ≥ 50 salariés et < 300 salariés | ≥ 50 salariés et < 300 salariés | Octroi d'une aide lors de l'embauche d'un jeune couplée avec le maintien dans l'emploi d'un senior mais à la condition d'être couvert par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche ou par un plan d'action. |
| | Appartenant à un groupe : | ≥ 300 salariés |
| ≥ 300 salariés | ≥ 300 salariés | Versement d'une pénalité en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe ou de plan d'action sur le contrat de génération Non éligible à l'aide |