

LE CONTRAT DE GENERATION

LES SOURCES

Loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Décret n°2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération

LES OBJECTIFS

Le contrat de génération est issu d'un accord unanime des partenaires sociaux. Il s'inscrit dans la politique publique en faveur de l'emploi.

Le contrat de génération a pour objet :

- 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.

LES ENTREPRISES CONCERNÉES

Sont visées par les dispositions relatives aux contrats de génération :

- les entreprises de droit privé,
- les établissements publics à caractère industriel et commercial.

Les **organismes de sécurité sociale**, en tant qu'entreprises de droit privé, sont visés par les dispositions de la loi et sont donc soumis à l'obligation de négocier.

Les **Caisses nationales**, en tant qu'établissements publics administratifs, ne sont pas soumises à l'obligation de négocier sur ce thème.

LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Les modalités de mise en œuvre varient selon les effectifs des organismes.

COMMENT CALCULER SON EFFECTIF ?

Le décompte des effectifs pour la mise en œuvre du dispositif obéit aux mêmes règles que celles fixées pour les accords seniors.

L'effectif est apprécié au 31 décembre, tous les établissements confondus en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

Pour la détermination de l'effectif 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.

Les salariés en CDI sont pris en compte intégralement. Les salariés en CDD sont pris en compte au prorata de leur temps de présence durant les 12 derniers mois.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur durée de travail.

I. ORGANISMES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Une **aide financière** leur est accordée **sans obligation de négocier** un accord ou d'élaborer un diagnostic, dès lors qu'ils remplissent une condition d'embauche et de maintien dans l'emploi.

II. ORGANISMES ENTRE 50 ET 299 SALARIÉS

Une **aide financière** est accordée si l'organisme est couvert par :

- **un accord de branche étendu (signé à l'Ucanss),**
ou
 - un accord d'entreprise,
ou
 - ou un plan d'action à défaut d'un accord d'entreprise, attesté par un procès-verbal de désaccord.
- et
- un **diagnostic** contextualisé qui devra être élaboré par l'organisme.

L'AIDE FINANCIÈRE

Pour bénéficier de l'aide financière de 4000 € par an pendant trois ans soit 12000 €, les organismes de moins de 300 salariés devront remplir **deux conditions** :

1. **Embaucher un jeune en CDI**

Le jeune recruté doit avoir au moins 16 ans et moins de 26 ans au 1^{er} jour de l'exécution du contrat (ou moins de 30 ans pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés).

Par dérogation, si un jeune de moins de 26 ans a été recruté avant le 1^{er} mars 2013, en CDD, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation et si l'employeur souhaite le titulariser, l'aide sera octroyée à l'organisme même si le salarié a atteint ou dépassé 26 ans lors de la transformation de son contrat en CDI.

L'aide sera octroyée pendant une durée de 3 ans tant que le jeune reste inscrit à l'effectif.

Une embauche à temps partiel sera possible lorsque le parcours ou la situation du jeune le justifie. L'accord du salarié devra alors être obtenu. Dans ce cas, la durée hebdomadaire de travail du salarié recruté à temps partiel ne pourra être inférieure à 4/5^{ème} d'un temps plein.

2. **Maintenir dans l'emploi ou recruter un senior**

Le salarié maintenu dans l'emploi doit être âgé d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour les salariés reconnus travailleurs handicapés).

L'organisme peut également percevoir l'aide s'il recrute un salarié âgé d'au moins 55 ans.

L'aide sera octroyée pendant une durée de trois ans ou jusqu'au départ à la retraite du salarié si ce départ a lieu avant trois ans.

- ✓ **L'aide sera accordée pour chaque binôme (jeune-senior) identifié et maintenu dans l'emploi.**

Cependant, **l'aide ne sera pas accordée** à l'organisme si celui-ci a procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche du jeune, à :

- une **rupture conventionnelle** homologuée, sur le poste pour lequel est prévue l'embauche,
- un **licenciement** pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche.

Par ailleurs, l'aide ne pourra pas être accordée aux organismes qui ne sont pas à jour de leurs obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

- Retrouvez le formulaire de demande d'aide à utiliser, une fois l'accord de branche agréé, sur le lien suivant :

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

III. ORGANISMES DE 300 SALARIÉS ET PLUS

Les organismes d'au moins 300 salariés ne bénéficieront pas d'aides financières au titre du contrat de génération, mais seront obligés de négocier sur ce thème sous peine de se voir appliquer une pénalité.

Ces organismes devront, s'ils souhaitent éviter la pénalité, négocier et conclure un accord d'entreprise **avant le 30 septembre 2013**. En cas d'échec de cette négociation, attesté par un PV de désaccord, l'employeur devra élaborer un plan d'action.

Pour ces organismes, l'accord de branche conclu à l'Ucanss ne les exonère pas de la pénalité en l'absence d'accord d'entreprise et de plan d'action.

LE DIAGNOSTIC

Le diagnostic est **obligatoire pour les organismes de 50 salariés et plus**. Il devra être joint à l'accord ou au plan d'action et analyse la situation de l'emploi des jeunes et des seniors, de la gestion des âges et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'organisme.

Ce diagnostic permet de partir de la situation spécifique de l'organisme pour mettre en place des actions pertinentes.

Le diagnostic devra porter sur :

- La **pyramide des âges**.
- Les **caractéristiques des jeunes et des seniors** et l'évolution de leur place respective dans l'organisme sur les 3 dernières années disponibles (par exemple les

types de contrat de travail des salariés jeunes et seniors, leur niveau de qualification, la fréquence du recours au temps partiel, l'ancienneté moyenne ou tout autre élément que l'organisme jugera pertinent pour décrire la situation de ces salariés dans l'entreprise).

- Les prévisions de **départ à la retraite** (nombre de salariés susceptibles de partir en retraite pendant la durée de l'accord, c'est-à-dire pendant les trois années à venir).
- Les perspectives de **recrutement**.
- Les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'organisme, dites **compétences clés**.
- Les conditions de travail des salariés âgés et les situations de **pénibilité**, telles qu'identifiées le cas échéant dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.
- Les métiers dans lesquels la **proportion de femmes et d'hommes** est déséquilibrée, (pour lesquels le recours au contrat de génération pourrait viser une meilleure répartition).

Le diagnostic doit s'appuyer sur :

- les diagnostics réalisés pour déterminer les objectifs et indicateurs relatifs **aux seniors, à la diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** ;
- le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, lorsqu'ils existent ;
- les bilans des accords ou plans d'actions relatifs aux seniors, à la diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

Obligatoire pour les organismes de 300 salariés et plus, l'accord collectif d'entreprise ou le plan d'action devra prévoir, en fonction du diagnostic établi, des engagements associés à des objectifs et, le cas échéant des indicateurs chiffrés.

Le texte devra obligatoirement contenir :

- Les **tranches d'âge** des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur. Les textes ne définissent pas a priori ce qu'est un jeune ou un senior. Il revient à l'organisme, en fonction du diagnostic fait sur la pyramide des âges, de fixer les bornes d'âges pertinentes.
- Les engagements en faveur de la **formation et l'insertion durable des jeunes** dans l'emploi :
 - ✓ Les objectifs chiffrés de l'organisme en matière de **recrutements** de jeunes en CDI (ces objectifs doivent être fixés **en valeur relative** c'est-à-dire en pourcentage d'un éventuel volume de recrutements à opérer) ;

- ✓ Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes, qui comprennent au minimum la mise en place d'un **parcours d'accueil** dans l'organisme, la désignation d'un **référént**, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail ;
 - ✓ Les modalités de mise en œuvre d'un **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'organisme permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants.
- Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés
- ✓ Les objectifs chiffrés de l'organisme en matière d'**embauche** et de **maintien** dans l'emploi des salariés âgés ;
 - ✓ Les 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 ;
 - ✓ Les actions pertinentes dans au moins 2 des 5 domaines suivants :
 - 1) recrutement de salariés âgés dans l'organisme
 - 2) anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges
 - 3) organisation de la coopération intergénérationnelle
 - 4) développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
 - 5) aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
- Les actions permettant la **transmission des savoirs** et des compétences en direction des jeunes (ou des salariés âgés) permettant de garantir la transmission des compétences clés identifiées dans le diagnostic, notamment par :
- ✓ La mise en place de **binômes** d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'organisme ;
 - ✓ L'organisation de la **diversité** des âges au sein des équipes de travail.

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois
 - ✓ Dans le cadre de la négociation de votre accord sur le contrat de génération la loi prévoit la prise en considération de ces questions. En conséquence, il est souhaitable d'insérer des dispositions sur ce thème. Pour ce faire, il est possible de reprendre toutes ou parties des dispositions prévues dans votre accord ou plan d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
- L'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière
- L'accès à la formation
 - ✓ Les modalités d'**accès au plan de formation** pour les seniors, les référents et les jeunes

L'accord ou le plan d'action devra en outre comporter des **informations pratiques** :

- ✓ Le **calendrier prévisionnel** de mise en œuvre des différents engagements
- ✓ Les modalités de **suivi** de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action
- ✓ Les modalités d'**évaluation** de la réalisation des objectifs et engagements de l'accord
- ✓ Les modalités de **publicité** de l'accord, notamment auprès des salariés
- ✓ La **durée** de l'accord (3 ans maximum)

LE PLAN D'ACTION

En cas, d'**échec des négociations**, un procès-verbal doit être signé par l'employeur et les délégués syndicaux. Il mentionne :

- ✓ le nombre et la date des réunions
- ✓ les points de désaccords
- ✓ les propositions faites par chacune des parties

Ce procès-verbal vient à l'appui du plan d'action d'une durée maximale de trois ans.

Le plan d'action est soumis pour **avis** au **comité d'entreprise** ou à défaut des délégués du personnel.

Annuellement, le comité d'entreprise sera consulté sur la mise en œuvre du plan et la réalisation des objectifs fixés.

LES FORMALITES DE DEPOT ET LE CONTRÔLE DE CONFORMITÉ

Dès signature de l'accord, l'employeur doit déposer **simultanément** le texte signé à la Direccte et à la Direction de la sécurité sociale.

- **Auprès de la DIRECCTE**

L'organisme doit procéder au **dépôt** de l'accord ou du plan d'action à la **Direccte** accompagné d'une fiche descriptive et du diagnostic (ainsi que du PV de désaccord et de l'avis du Comité d'entreprise pour les plans d'action).

Les organismes dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, couverts par l'accord de branche, devront transmettre à la Direccte le diagnostic qu'ils auront réalisé.

A compter de la date de dépôt de l'ensemble des pièces, l'administration compétente procédera à un **contrôle de conformité**.

Ce contrôle s'effectuera dans un délai de 3 semaines pour les accords et de 6 semaines pour les plans d'action. Pour les organismes de 300 salariés et plus, l'absence de réponse de l'administration dans ces délais vaut validation de l'accord ou du plan d'action.

Ce contrôle de conformité ne vaut pas agrément de l'accord collectif.

- **Auprès de la Direction de la Sécurité sociale (DSS)**

Les accords collectifs conclus par les organismes de Sécurité sociale ne deviennent applicables qu'après avoir reçu l'agrément de l'autorité compétente de l'Etat.

Dans ce cadre, l'employeur doit transmettre l'accord collectif conclu par son organisme à la DSS.

Pour cette transmission, une boîte aux lettres dédiée à la réception des accords locaux a été ouverte par la DSS :

dss-4b-accords-locaux@sante.gouv.fr

Il vous appartient de transmettre directement vos accords **signés** à cette adresse en précisant **dans l'objet** :

le nom de votre caisse
PA (pour plan d'action) ou accord local
le thème de l'accord, « contrat de génération » (ou autre thème)

Ces trois informations séparées par une virgule.

Copie de cet envoi à la MNC de rattachement

Exemple : Accord local-Ucanss-contrat de génération

La DSS soumet ensuite les accords au Comité exécutif de l'Ucanss pour avis puis décide ou non d'agréer l'accord collectif à l'issue de cette procédure.

LA COMMUNICATION DE L'ÉVALUATION ANNUELLE À L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE

Les organismes de plus de 300 salariés devront chaque année, communiquer à la Direccte un document d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action. Un modèle sera prochainement fourni par l'administration.

Ce document d'évaluation comporte au minimum :

1° L'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;

2° Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée ;

3° Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

4° Le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.

Le document d'évaluation précise le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action.

Il justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées. Il mentionne les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

Ce document devra être également transmis aux délégués syndicaux et aux membres du Comité d'entreprise.

Pour en savoir plus, nous vous invitons à vous connecter sur ce site officiel :

<http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/>