

## **ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 OCTOBRE 2012 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 le bilan et le prolongement seront examinés par les partenaires sociaux avant la fin 2012, 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 suivantes de mise en œuvre de la mesure générique intitulée « contrat de génération » :

- la dénomination «convention 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 identifié (sauf, s'agissant de la transmission d'entreprise, du cas particulier des entreprises de moins de 50 salariés visé au titre IV), 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 et groupes de 300 salariés et plus**

Les entreprises employant 300 salariés et plus ou appartenant à un groupe d'entreprises au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail comprenant 300 salariés et plus doivent être couvertes par un accord intergénérationnel et, à défaut d'un tel accord, élaborer un plan d'actions dans les conditions fixées au présent accord.

L'administration compétente se prononce sur toute demande formulée par une entreprise ou un groupe mentionné ci-dessus tendant à apprécier l'application du titre II du présent accord à sa situation. L'absence de réponse de l'administration pendant un délai fixé par voie réglementaire vaut décision de conformité.

### **Article 2 - Entreprises de moins de 300 salariés ne relevant pas de l'article 1**

#### **Article 2.1 – Entreprises de 50 à moins de 300 salariés**

Les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de remplacer, s'agissant des entreprises de 50 à moins de 300 salariés, 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, par les dispositions suivantes :

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

L'accès aux aides financières versées par l'Etat pour la conclusion de conventions 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, lorsqu'ils existent ;
- ou, à défaut, à la conclusion d'un accord de branche, répondant aux exigences du titre III 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 2.2 – Entreprises de moins de 50 salariés**

Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient des aides financières versées par l'Etat lorsqu'elles concluent des conventions de génération conformément au titre IV ci-après.

### **Article 3 - Catégories d'âge visées**

Les conventions 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 en 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, en cas d'embauches de senior. 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 est transmis aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Ce diagnostic porte 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.

Ce diagnostic peut également utilement s'appuyer sur les données disponibles en matière d'emplois résultant notamment des travaux des observatoires prospectifs des emplois et de compétences des branches professionnelles et des territoires, et des travaux d'autres organismes auxquels sont associés les partenaires sociaux.

### **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) et les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, adaptées selon le parcours du jeune 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 et les actions destinées à accroître la mixité des emplois.

L'accord précise les modalités de recours ou 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 envisage la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise et permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi (aides d'Action logement par exemple), et peut à cet effet se référer aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011.

## **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 sept domaines suivants :
  - recrutement de seniors dans l'entreprise ;
  - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
  - organisation de la coopération intergénérationnelle, prévue par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
  - amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité ;
  - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
  - aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite ;
  - développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle.

## **Article 7 - Transmission des savoirs et des compétences**

L'accord d'entreprise précise les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et d'accompagnement des jeunes. Il peut également préciser la transmission des compétences en direction des seniors embauchés.

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 et les conditions d'accueil du jeune par celui-ci ;
- l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail ;
- l'organisation de la charge de travail du référent.

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, transmis à l'administration, précisera également:

- le calendrier prévisionnel 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, notamment au regard de l'évolution globale de l'emploi. 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 compétente 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. Le versement de l'aide prévue à l'article 15 du présent accord vaut validation du plan

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 - CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS INTERGENERATIONNELS DE BRANCHE**

L'accord de branche tel que prévu à l'article 2.1 du présent accord comporte 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. Il peut également préciser la transmission des compétences en direction des seniors embauchés.

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

## **Article 11 - Contenu des accords collectifs intergénérationnels de branche**

Lorsque des accords de branche sont conclus en application de l'article 2 du présent accord, ils intègrent les éléments suivants :

### **11-1/ réalisation d'un diagnostic préalable**

Le diagnostic porte notamment sur la pyramide des âges, sur les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche, sur les perspectives de départ à la retraite, de recrutement, les compétences clés de la branche et les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Il s'appuie utilement sur les données disponibles en matière d'emploi résultant notamment des travaux des observatoires prospectifs des emplois et des compétences.

### **11-2/ entrée des jeunes**

L'accord de branche précise :

- a) les objectifs chiffrés 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 les entreprises. Tout jeune recruté bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions des articles 1et 3 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- c) les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, adaptées selon le parcours du jeune, 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 et les actions destinées à accroître la mixité des emplois.

L'accord précise les modalités de recours ou 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 envisage également la mobilisation d'outils permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi (aides d'Action logement par exemple).

### **11-3/ emploi des seniors**

L'accord de branche précise :

- les objectifs chiffrés en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors ;
- la mise en place de dispositions en faveur de l'emploi des seniors : à cet effet, 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 sept domaines suivants :
  - recrutement de seniors dans l'entreprise ;
  - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
  - organisation de la coopération intergénérationnelle, prévue par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;

- amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite,
- développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle.

#### **11-4 / transmission des savoirs et des compétences**

L'accord de branche précise les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et de développement de l'accompagnement.

La transmission des savoirs et des compétences dans les entreprises 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 et les conditions d'accueil du jeune par celui-ci ;
- l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail ;
- l'organisation de la charge du travail du référent.

#### **11-5/ aides aux petites et moyennes entreprises**

L'accord de branche précise également :

- les outils apportés en amont de la négociation aux TPE et PME pour remplir les obligations fixées au titre II du présent accord ;
- les modalités spécifiques d'accompagnement des TPE et PME pour la mise en œuvre de leurs accords et plans d'action intergénérationnels en terme de transmission des savoirs et des compétences.

#### **11-6/ évaluation de l'accord de branche**

L'accord de branche transmis à l'administration définit :

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

L'accord définit enfin 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.

Il est établi un bilan quantitatif et qualitatif à échéance de l'accord transmis à la direction générale du travail.

## **TITRE IV- ENGAGEMENTS PRIS PAR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIES EN CAS DE CONCLUSION D'UNE CONVENTION DE GENERATION**

Les entreprises de moins de 300 salariés visées à l'article 2 du présent accord bénéficient d'aides financières de l'Etat lorsqu'elles concluent des conventions de génération. 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.

La convention 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, la convention de génération peut être conclue entre un jeune et le chef d'entreprise senior, notamment, afin de préparer une éventuelle transmission de l'entreprise. En l'occurrence, le référent prévu à l'article 14 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 conventions de génération.

### **Article 12 - Recrutement d'un jeune**

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

- la transformation d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un 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 13 - Maintien dans l'emploi du senior**

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.

Lorsque l'employeur conclut une convention de génération, l'aide lui est versée dans les limites temporelles prévues à l'article 15.

### **Article 14 - 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.

L'entreprise prend en compte la charge de travail du référent.

Cependant, l'alinéa précédent fera l'objet d'adaptations 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 15 - Versement de l'aide financière prévue par l'Etat**

L'aide financière, prévue par l'Etat est versée dès la signature du document dit « convention de génération », pour le jeune, pendant une durée de 3 ans, et est versée pour le senior le



temps de son maintien dans l'emploi, et au plus tard jusqu'à l'âge mentionné au 1° de l'article L.351-8 du code de la sécurité sociale.

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 à la « convention 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. Dans ce cas, l'employeur veille à rétablir le caractère intergénérationnel du dispositif pour assurer la transmission des savoirs et des compétences.

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 prévus au présent titre. 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 à la convention de génération.

## **TITRE V- DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 16 - 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 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 17- Entrée en vigueur**

L'entrée en vigueur du présent accord, dont les dispositions forment un tout équilibré, est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à sa mise en œuvre.

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.

Fait à Paris, le

Pour le MEDEF

Pour la CFDT

Pour la CGPME

Pour la CFE-CGC

Pour l'UPA

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO