



EDITORIAL

ACCORD ET PLAN « SENIORS » (LFSS 2009) VERSUS ACCORD ET PLAN « CONTRAT DE GENERATION » (LOI 2013)

A y regarder de près, le volet emploi des seniors des futurs accords et plans relatifs au contrat de génération semble assez similaire aux dispositions des accords et plans seniors mis en place par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008. Comme pour les accords et plans seniors, un objectif global chiffré en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors doit être présenté et trois domaines d'actions doivent être choisis parmi 7 possibles. 5 domaines d'action sont identiques à ceux du dispositif seniors préexistant ; ont été ajoutés l'organisation de la coopération intergénérationnelle, prévue par l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011 et le développement de la mixité des emplois et la coopération intergénérationnelle.

Mais l'accord ou le plan « contrat de génération » doit en plus comprendre des actions en matière de transmission des savoirs et des compétences et de développement de l'accompagnement. Il comporte aussi un volet « jeune », avec des objectifs chiffrés. Notons également une prévalence de l'accord sur le plan, l'obligation de réaliser un diagnostic de situation pour évaluer les engagements antérieurs en matière d'emploi et de l'égalité homme-femme et un contrôle accru et plus structuré de l'administration quant à la réalisation des objectifs. Enfin cette loi prévoit une articulation entre les différents accords d'entreprise puisque l'accord relatif au contrat de génération devra venir compléter les accords de GPEC.

Le nouveau dispositif répond ainsi à des critiques formulées à l'encontre de l'ancien dispositif notamment sur le manque de clarté dans la fixation des objectifs et indicateurs, le risque de contournement des partenaires sociaux et l'absence de contrôle quant à l'effectivité de la mise en œuvre. Force est de se demander si la solidarité intergénérationnelle prônée par l'accord ou le plan ne sera pas seulement formelle et si elle permettra enfin une réelle évolution des mentalités dans l'entreprise.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

P.3	Les brèves
P.6	Jurisprudence (Cass. Soc., 15 janvier 2013, n° 11-15.646, FS-PB) Mise a la retraite : l'employeur ne peut pas agir avec précipitation pour priver le salarié de ses droits
P.8	Le dispositif contrat de génération est entré en vigueur Analyse de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération
P.16	Invitation « Le droit du travail français sous influence européenne. Quelles influences concrètes pour les entreprises, les salariés et les praticiens du droit ? »

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.

LE CHIFFRE DU MOIS

62 ANS ET 2 MOIS

**C'EST L'AGE MOYEN DE DEPART A LA RETRAITE DES 600 000 SALARIES DU SECTEUR PRIVE
QUI ONT LIQUIDE LEURS DROITS EN 2012.**

C'EST TROIS MOIS DE PLUS QUE CEUX QUI SONT PARTIS EN 2011.

LES BREVES

Le gouvernement espagnol veut limiter les retraites par anticipation

La Ministre de l'Emploi, Fatima Bañez, a indiqué qu'un décret-loi, adopté le 15 mars lors du Conseil des ministres, va porter progressivement de 61 ans et un mois à 63 ans l'âge à partir duquel un salarié peut être mis en retraite anticipée, et pénaliser financièrement les entreprises qui, dans le cadre d'un plan social, licencient une proportion importante de plus de 50 ans. Le texte rendra aussi plus difficile pour les chômeurs de plus de 55 ans l'accès aux indemnités de fin de droits et permettra aux retraités continuant à travailler de percevoir 50 % de leur retraite en plus de leur revenu professionnel. Estimant que les retraites par anticipation coûtent sept milliards d'€ par an à la Sécurité sociale, ces mesures permettront d'économiser, selon la ministre, « presque 50 % » du poids de ces dispositifs sur les finances publiques (source : AFP).

Recruteurs et seniors n'ont pas la même vision de l'accès à l'emploi des salariés âgés

Âge à partir duquel on est un « senior », freins à l'embauche des seniors, mobilité, autant de sujets sur lesquels RH d'entreprises, cabinets de recrutement et seniors divergent, selon une étude publiée le 26 février par l'association « À Compétence Égale ». Ainsi, alors que pour 48 % des seniors, l'âge fatidique est de 45 ans, pour 55 % des consultants en recrutement il est de 50 ans et pour 38 % des RH de 55 ans. Par ailleurs, 91 % de seniors estiment qu'il existe des freins à l'embauche des salariés âgés, alors que pour 74 % des consultants et 65 % des RH il n'y en a pas. En revanche, sur la principale barrière à l'embauche, RH et seniors s'accordent à dire qu'il s'agit du coût. Vient ensuite la résistance au changement pour 43 % des RH, alors que la majorité des seniors affirment être prêts à changer de fonction ou de lieu de travail et à voir leur rémunération diminuée. Dernier constat, pour plus de 80 % des RH et des consultants, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, imposant la mise d'un plan d'action sur le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors, n'a pas facilité l'embauche des seniors.

Le taux d'emploi des seniors s'améliore en France mais la marge de progression à accomplir est encore forte

Bien qu'il s'améliore depuis le début des années 2000, le taux d'emploi des seniors est particulièrement faible en France se situant autour de 41,5% en 2011 pour la tranche d'âge 55-64 ans (47,4 % dans l'U.E. à 27). Dans les années 1970, l'Insee rappelle que la France avait un taux d'emploi des 55-64 ans supérieur à 50%. Ce taux était plus élevé que celui des pays d'Europe continentale et que la moyenne européenne. Selon l'INSEE, le « décrochage » de la France sur cette question a été constaté dans les années 1980 avec le fort compromis social consistant à penser que la sortie des seniors de manière anticipée permettait aux jeunes de rentrer sur le marché du travail.

Ainsi, en 2000, seul un homme sur dix de 60-64 ans était en activité. Entre 55 et 59 ans, la proportion d'hommes actifs a chuté de plus de 15 points entre 1980 et 1985, passant de 79 % à 64 %, en lien avec la montée en charge, sur cette période, des préretraites destinées aux salariés de cette tranche d'âge, souligne l'Insee.

A l'inverse, deux leviers jouent un rôle majeur sur le maintien dans l'emploi des seniors, à savoir le relèvement de l'âge de la retraite et l'augmentation de la durée de cotisations. En effet, depuis le

début des années 2000, sous l'effet des réformes des retraites de 1993, 2003 et 2010, une inversion de tendance s'est opérée, observe l'Insee : alors que l'activité des personnes de 60 à 64 ans diminuait régulièrement depuis 1975, elle est repartie à la hausse depuis le début des années 2000.

En outre, le taux de retour à l'emploi des seniors s'améliore. Il était pour les « chômeurs » de 50-54 ans de 23 % sur la période 2004-2008 ; il s'établit à 27 % sur la période 2009-2011, se rapprochant ainsi de celui des « chômeurs » de 45-49 ans. L'Insee note, cependant, que les seniors retrouvent plus souvent des emplois à temps partiel : 56 % des personnes de 55 à 59 ans qui ont retrouvé un emploi en tant que salariés sont à temps partiel, contre 34 % entre 30 et 34 ans.

Enfin, l'Insee indique qu'entre 2008 et 2011, les 55-64 ans n'ont pas été épargnés par la hausse du chômage : les taux de chômage des 55-64 ans et des 60-64 ans ont augmenté de 1,9 point chacun. La hausse a été de 2,2 points pour les 55-59 ans, et de 0,9 point pour les 60-64 ans. En 2011, 36 % des 55-59 ans n'ont pas d'emploi et parmi eux un sur six déclare souhaiter travailler. Ces derniers sont principalement d'anciens ouvriers ou employés et ils ont le plus souvent perdu leur emploi suite à un licenciement. Mais, contrairement à ce qui avait été observé dans le passé, « la crise économique et financière amorcée à l'automne 2007 ne s'est pas traduite par une inflexion forte de l'emploi des seniors », signe peut-être que les salariés seniors ne sont plus perçus comme la principale variable d'ajustement des effectifs en période difficile sur le plan économique et financier.

Cumul emploi retraite : augmentation significative du nombre de retraités exerçant une activité salariée et réforme en cours

Etat des lieux

Depuis 2008, le nombre de retraités cumulant leur pension de retraite et une activité salariée a plus que doublé. Ainsi, selon les chiffres de la CNAV, ils étaient, en 2011, 310 796 assurés «cumulant». Cette augmentation du nombre de bénéficiaires s'explique principalement par l'assouplissement des conditions permettant de recourir à ce dispositif, mais pas seulement. La CNAV met également en évidence l'effet démographique lié à l'arrivée à la retraite des premières générations nombreuses de l'après-guerre.

Plus précisément, les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes à cumuler emploi et retraite (à 54 %). L'âge moyen des « cumulant » est de 65 ans. Près de 50 % d'entre eux sont âgés de 65 ans et plus. Les « cumulant » ont eu une longue carrière avant le passage à la retraite (42 ans d'assurance en moyenne) ; un sur deux est poly-pensionné. La durée moyenne de cumul emploi-retraite est de 3 ans pour les « cumulant » de 2011.

Les pensions servies aux retraités « cumulant » sont en moyenne 21 % plus élevées que celles des « non-cumulant » dans l'ensemble des retraités de droit direct en paiement au 31 décembre 2011. Ceci s'explique notamment par une durée de carrière plus longue parmi les « cumulant », de 2,5 ans pour les hommes et de 7,5 ans pour les femmes.

Réforme en cours

Une proposition de loi préconise d'élargir les bénéficiaires du dispositif en autorisant le cumul du minimum vieillesse avec des revenus d'activité.

Une proposition de loi, adoptée par le sénat le 31 janvier dernier, ouvre aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) la possibilité de cumuler leur allocation avec leurs ressources personnelles et des revenus d'activité dans la limite de 1,2 le SMIC pour une personne seule et à 1,8 fois le SMIC pour les couples dont les deux membres sont allocataires.

Cette proposition de loi se veut une réponse au moins partielle à « l'injustice » faite aux bénéficiaires du minimum vieillesse. En effet, l'ASPA a un caractère différentiel : l'allocation n'est attribuée que lorsque le demandeur ne dispose pas de ressources supérieures à un plafond annuel (9325,95 euros, soit 777,16 euros par mois). Pour l'appréciation des ressources du demandeur sont pris en compte la totalité de ses revenus d'activité. Par conséquent, lorsque la somme du montant maximum de l'ASPA et des ressources personnelles et professionnelles de l'intéressé dépasse le plafond fixé, le montant de l'allocation est réduit à hauteur du dépassement.

S'inspirant du dispositif de cumul emploi-retraite et suivant une recommandation de l'Inspection générale des affaires sociales, la proposition de loi opère un relèvement du plafond de ressources de l'allocataire de sorte que le gain financier d'une reprise d'activité professionnelle ne soit pas annulé. Le nouveau plafond devait permettre de compléter l'allocation à hauteur d'environ 564 euros mensuels de revenus d'activité au total.

Selon la sénatrice Mme Isabelle DEBRÉ qui a défendu la proposition de loi, le dispositif proposé « ne prétend pas résorber la pauvreté » de la population concernée ni « *remettre les personnes âgées au travail* » (la moyenne d'âge des allocataires est de 74,8 ans au 31 décembre 2010), mais « *autoriser celles qui le veulent à travailler quelques heures* » pour « *garder les enfants, préparer les repas dans une famille où la maman travaille beaucoup, ou encore servir les clients d'une boulangerie aux heures de pointe* ».

JURISPRUDENCE

MISE A LA RETRAITE : L'EMPLOYEUR NE PEUT PAS AGIR AVEC PRECIPITATION POUR PRIVER LE SALARIE DE SES DROITS

CASS. SOC., 15 JANVIER 2013, N° 11-15.646 FS-PB

« Agit précipitamment et dans le but de se soustraire aux nouvelles conditions de mise à la retraite alors en discussion devant le Parlement, l'employeur qui prononce la mise à la retraite du salarié à effet du 28 avril 2009, en effectuant l'entretien préalable exigé par l'article 34 de la convention collective de l'immobilier de façon précipitée et sans que le salarié soit informé préalablement de son objet, ainsi qu'en allongeant le délai de préavis de trois mois prévu par la convention collective sans en justifier objectivement la nécessité. Il en résulte que l'employeur a ainsi manqué à l'obligation d'exécuter loyalement le contrat de travail et que la mise à la retraite constitue une discrimination fondée sur l'âge et dès lors un licenciement nul».

Les faits de l'espèce et la décision de la Cour de Cassation

Un salarié a été mis à la retraite par décision du 24 décembre 2008 avec effet au 28 avril 2009, date à laquelle le salarié a atteint l'âge de 65 ans. Il saisit la juridiction prud'homale en contestant les conditions de sa mise à la retraite qui lui donne raison ainsi que la Cour d'appel. L'employeur conteste cette décision devant la Cour de cassation qui rejette le pourvoi.

Motivations détaillées de la Cour d'appel, approuvées par la Cour de Cassation

1 - La mise à la retraite est un mode de rupture autonome à l'initiative de l'employeur auquel il revient, en cas de contestation, d'établir que les conditions légales, et d'ordre public, sont satisfaites, que les dispositions légales sont celles de la date de la notification de la mesure ;

2 - A cet égard, la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, publiée au Journal officiel le 18 décembre 2008 prévoit en son article 90 la modification de l'article L.1237-5 du Code du travail relative à la mise à la retraite par l'employeur d'un salarié âgé de 65 ans ; qu'en vertu de ces dispositions, l'employeur est tenu d'interroger le salarié par écrit, trois mois avant la date anniversaire de ses 65 ans, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ; qu'en cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'aura interrogé, ou à défaut d'avoir respecté la procédure mentionnée ci-dessus, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité de mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire

3 - Par dérogation à cette loi, le décret n° 2008-1515 du 30 décembre 2008, paru le 31 décembre au journal officiel, prévoit une période transitoire du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2009 au cours de laquelle une mise à la retraite d'office peut prendre effet par dérogation aux dispositions ci dessus rappelées si celle-ci a été notifiée avant le 1er janvier 2009 ou si le salarié interrogé par l'employeur au moins trois mois avant la date d'effet de la mise en retraite n'a pas, dans le délai d'un mois manifesté son intention de poursuivre son activité

4- En l'espèce, la notification de la mise à la retraite est intervenue le 24 décembre 2008 ; les nouvelles dispositions relatives au droit de refus du salarié n'étaient par conséquent pas encore applicables ; que l'employeur était néanmoins tenu de respecter les dispositions de la convention collective et notamment les dispositions visant l'entretien préalable et le préavis.

5- L'employeur a cherché à anticiper le départ de son salarié pour éviter de passer la date du 31 décembre 2008 et se trouver soumis aux nouvelles obligations. Les preuves de cette précipitation sont nombreuses : embauche d'un successeur le 3 octobre 2008 pour une entrée en fonction au 1er avril 2009, non prise en compte de la volonté du salarié de rester, absence de véritable entretien, « rencontres de couloir » assorties de menaces. Il a donc agi avec précipitation pour priver le salarié de ses droits.

LE DISPOSITIF CONTRAT DE GÉNÉRATION EST ENTRÉ EN VIGUEUR

ANALYSE DE LA LOI N° 2013-185 DU 1ER MARS 2013 PORTANT CRÉATION DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

La loi relative au contrat de génération a été publiée au Journal officiel du 3 mars 2013. Elle a été définitivement adoptée par le Parlement le 14 février dernier, puis déferée au Conseil constitutionnel qui l'a validée presque intégralement.

Engagement phare du Président François Hollande, le contrat de génération a «pour objet de répondre à la situation actuelle qui écarte du marché du travail les jeunes et les salariés âgés, privant ainsi les entreprises de compétences et de ressources utiles à leur compétitivité» et se veut «une opportunité innovante d'adopter durablement une gestion dynamique et active de tous les âges». Il vient en complément de la loi du 26 octobre 2012 relatif aux emplois d'avenir et reprend l'essentiel des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel conclu le 19 octobre 2012. Un décret publié au Journal officiel du 16 mars précise les modalités d'application du nouveau dispositif. Les entreprises ont ainsi jusqu'au 30 septembre 2013 pour se mettre en conformité avec la loi.

PLAN

- I. Objectifs du dispositif « contrat de génération »**
- II. Déploiement en fonction de la taille des entreprises**
 - A. Obligation assortie d'une pénalité pour les entreprises d'au moins 300 salariés**
 - B. Incitation via une aide financière pour les entreprises de moins de 300 salariés**
- III. Accords collectifs et plans d'action relatifs au « contrat de génération »**
 - A. Diagnostic préalable**
 - B. Contenu des accords et plans d'action**
 - C. Dépôt de l'accord ou du plan d'action et contrôle de l'administration**

I. Objectifs du dispositif « contrat de génération »

Le contrat de génération a, aux termes de la loi, trois objectifs :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée,
- favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés,
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Ce nouveau dispositif se substitue à celui relatif à l'emploi des salariés seniors institué par la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2009, qui est par conséquent abrogé.

II. Déploiement en fonction de la taille des entreprises

Le dispositif « contrat de génération » se déploie en fonction de la taille des entreprises.

A. Obligation assortie d'une pénalité pour les entreprises d'au moins 300 salariés

Les entreprises d'au moins 300 salariés ont jusqu'au 30 septembre 2013 pour conclure un accord d'entreprise ou de groupe relatif au contrat de génération. A défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord, elles doivent élaborer un plan d'action (voir ci-dessous le détail du contenu des accords et plans d'action relatifs au contrat de génération).

Les entreprises concernées sont :

- Les entreprises employant au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 300 salariés ;
- Les établissements publics à caractère industriel et commercial dont l'effectif comprend au moins 300 salariés.

Les entreprises qui ne joueraient pas le jeu s'exposent à une pénalité égale à 1% de leur masse salariale ou, lorsqu'il s'agit d'un montant plus élevé, à 10% du montant de la réduction dégressive des cotisations sociales sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic (réduction dite « Fillon », cf article L. 241-13 du code de la sécurité sociale).

B. Incitation via une aide financière pour les entreprises de moins de 300 salariés

Les conditions à remplir par les entreprises de moins de 300 salariés diffèrent en fonction de leur effectif.

B.1 Les entreprises de moins de 50 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 bénéficient d'une aide financière pour chaque binôme de salariés, dès lors, qu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- d'une part, elles embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide, un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune âgé de moins de 30 ans reconnu travailleur handicapé
- et d'autre part, elles maintiennent dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite un salarié âgé d'au moins 57 ans ou un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ou un salarié âgé d'au moins 55 ans reconnu travailleur handicapé.

B.2 Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés

Pour bénéficier de l'aide financière, les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 299 salariés doivent, en plus de créer les binômes intergénérationnels présentés ci-dessus, être couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe relatif au contrat de génération. A défaut d'accord, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical, elles doivent se doter d'un plan d'action relatif au contrat de génération. A défaut d'accord collectif ou

de plan d'action, elles peuvent être couvertes par un accord de branche étendu relatif au contrat de génération (voir ci-dessous le détail du contenu des accords et plans d'action relatifs au contrat de génération).

Par ailleurs, peut également bénéficier de l'aide financière, le chef d'entreprise âgé d'au moins 57 ans qui embauche un jeune dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

B.3 Montant et durée de l'aide

Le montant de l'aide est de 4000 euros par an à hauteur de 2000 euros au titre de l'embauche d'un jeune et 2000 euros au titre du maintien dans l'emploi du salarié senior.

Le montant de l'aide due au titre de chacun des deux membres du binôme est proratisé, le cas échéant :

- en fonction de la durée du travail du jeune ou du salarié âgé, lorsque cette durée est inférieure au temps plein ;
- en cas d'embauche ou de départ du jeune ou du salarié âgé ou du chef d'entreprise en cours de trimestre, en fonction de la durée d'exécution du contrat ou de la présence dans l'entreprise.

L'entreprise bénéficie de l'aide financière pendant trois ans à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

L'aide financière 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.

B.4 Versement de l'aide

Deux cas de figures sont prévus :

- lorsqu'elles sont couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action, l'aide est accordée, après validation par l'administration du travail de ces textes, pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'administration du travail de l'accord collectif ou du plan d'action.
- lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu, l'aide est accordée pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'administration du travail du diagnostic préalable.

L'aide est versée trimestriellement par Pôle Emploi pour les embauches réalisées à compter du 1er janvier 2013. Au terme de chaque trimestre civil suivant celui au cours duquel a eu lieu la demande initiale de l'aide, l'employeur adresse à Pôle emploi une déclaration d'actualisation permettant le calcul et le versement de l'aide.

B.5 Refus, interruption et perte de l'aide

Le versement de l'aide est conditionné à l'existence d'un binôme intergénérationnel (un jeune et un senior). Par conséquent, l'aide est interrompue, dans sa totalité, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée du jeune ou en cas de diminution de sa durée hebdomadaire de travail en deçà des quatre cinquièmes de la durée collective de travail hebdomadaire de l'entreprise. Elle est également interrompue dans sa totalité en cas de rupture du contrat de travail du salarié senior :

- dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, quel que soit le motif de rupture ;

- au-delà des six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, en cas de licenciement pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude ou la rupture conventionnelle.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié senior dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune pour les motifs de départ en retraite, licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude physique ou décès, l'aide est maintenue, dans sa totalité, pour le trimestre civil concerné lorsque ce salarié est remplacé dans les trois mois suivant la rupture de son contrat de travail par un autre salarié senior.

Par ailleurs, l'aide ne peut être accordée à l'entreprise lorsque celle-ci a procédé dans les 6 mois précédant l'embauche du jeune :

- à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée, ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ou
- lorsqu'elle n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

La rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail ou le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude de l'un des salariés ouvrant à l'entreprise le bénéfice d'une aide entraîne son interruption.

Le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude d'un salarié âgé de 57 ans ou plus ou d'un salarié âgé de 55 ans ou plus bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé entraîne la perte d'une aide associée à un binôme.

III. Accords collectifs et plans d'action relatifs au « contrat de génération »

A. Diagnostic préalable

Avant d'entamer la négociation des accords ou l'élaboration du plan d'action «contrat de génération», la loi prévoit la réalisation d'un diagnostic qui évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise, le groupe ou la branche concernant l'emploi des salariés âgés. Il s'appuie également sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le diagnostic est joint à l'accord.

Son contenu est précisé par le décret du 15 mars 2013. Il doit comporter des éléments relatifs :

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

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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, lorsqu'ils existent. Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

B. Contenu des accords et plans d'action

Quel que soit l'effectif considéré (moins ou plus de 300 salariés), l'accord d'entreprise, de groupe ou de branche ou le plan d'action, dont la durée maximale est de trois ans, indique et comporte :

- **Les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur**
- **Des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi** (associés à des objectifs et, le cas échéant, des indicateurs chiffrés). Concrètement, il s'agit de fixer :
 - o les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée
 - o 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, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail
 - o 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
 - o 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
 - o 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 transport ou de garde d'enfants
- **Des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés** (associés à des objectifs et, le cas échéant, des indicateurs chiffrés). Concrètement, il s'agit de fixer :
 - o les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
 - o 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 ;
 - o les actions pertinentes dans au moins deux des cinq 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.
- **Des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences**

L'accord ou le plan d'action définit des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes. Il peut également préciser les modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés. Il veille à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les "compétences clés"

identifiées dans le diagnostic. Les modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :

- 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'entreprise ;
- l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.
- **Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements pris ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation**
- **Les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés**

Les négociations collectives au niveau des branches et des entreprises d'au moins 300 salariés relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peuvent porter aussi sur le contrat de génération. Dans ce cas, lorsque des accords GPEC sont conclus et qu'ils comportent un volet « contrat de génération » qui respecte l'architecture légale définissant ce dernier, ils peuvent valoir conclusion d'un accord « contrat de génération ».

Cette disposition paraît justifiée dans la mesure où les deux dispositifs « GPEC » et « contrat de génération » participent d'une même philosophie : amener les entreprises à construire des politiques d'emploi orientées vers une gestion active et dynamique de tous les âges.

Par ailleurs, l'accord d'entreprise, de groupe ou de branche ou le plan d'action relatif au contrat de génération assure la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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.

L'accord de branche comporte des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

C. Dépôt de l'accord ou du plan d'action et contrôle de l'administration

Le dépôt des accords et plans d'actions relatifs au contrat de génération doit se faire en respectant les règles du droit commun des conventions collectives :

- Les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement ainsi que les plans d'action sont déposés auprès de la DIRECCTE. Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.
- Les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels sont déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la Direction générale du travail.

Lorsque les textes concernent des professions agricoles, ils sont déposés auprès de la DIRECCTE.

- La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

L'accord collectif ou le plan d'action doit être accompagné des pièces suivantes :

- Le diagnostic et une fiche descriptive du contenu de celui-ci et de l'accord ou du plan d'action, dont le modèle est établi par arrêté du ministre chargé de l'emploi ;
- Dans le cas des plans d'action, d'une copie de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent et, le cas échéant, du procès-verbal de désaccord ;

L'accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou le plan d'action, et le diagnostic annexé font l'objet d'un contrôle de conformité par le Directeur régional des Entreprises, de la Concurrence, de la

Consommation, du Travail et de l'Emploi, dans un délai de trois semaines dans le cas d'un accord et de six semaines dans le cas d'un plan d'action, à compter de la date de dépôt de l'ensemble des pièces justificatives. A défaut de notification d'une décision de conformité dans ces délais, l'accord ou le plan d'action d'entreprise d'au moins 300 salariés est réputé conforme aux dispositions légales. En revanche, les entreprises de 50 à 299 salariés ne peuvent prétendre à l'aide financière qu'en présence d'une décision positive explicite de l'administration du travail quant à la conformité de leurs accords ou plan d'action aux exigences légales.

Si une entreprise de 300 salariés et plus n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action, ou est couverte par un accord ou un plan d'action non conforme aux dispositions légales, la DIRECCTE met en demeure l'entreprise concernée de régulariser sa situation dans un délai compris entre un et quatre mois, qu'elle fixe en fonction des régularisations à apporter. Ce délai court à compter de la date de réception de la mise en demeure adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si l'employeur n'est pas en mesure de communiquer à la DIRECCTE un accord ou plan d'action remplissant les conditions légales dans le délai fixé par la mise en demeure, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise. L'entreprise peut être entendue, à sa demande, par les services de la DIRECCTE qui décident, à l'issue du délai imparti par la mise en demeure, en tenant compte des éléments qui leur ont été communiqués par l'entreprise, du taux de la pénalité. Le montant de la pénalité est déterminé par application de ce taux au montant le plus élevé parmi ceux indiqués plus haut. Pour déterminer le taux, la DIRECCTE tient compte de la situation économique et financière de l'entreprise et des efforts qu'elle a réalisés pour établir un accord ou un plan d'action conforme aux dispositions légales, notamment :

- la réalisation d'un diagnostic
- l'ouverture d'une négociation
- l'existence d'un accord ou plan d'action négocié ou élaboré antérieurement portant sur les thématiques du contrat de génération
- le degré de non-conformité de l'accord ou du plan d'action lorsqu'il existe ;
- le fait que l'entreprise ait franchi le seuil d'effectifs de 300 salariés au cours des douze mois précédant l'envoi de la mise en demeure.

A l'issue de cet échange entre l'administration du travail et l'entreprise, la DIRECCTE notifie à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue, la décision motivée d'application de la sanction qui comprend notamment le taux retenu. Une copie de cette notification est adressée à l'URSSAF.

Par ailleurs, les entreprises de 300 salariés et plus sont tenues de transmettre chaque année à la DIRECCTE, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif ou du plan d'action, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action. Ce document comporte au minimum :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic
- 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 recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée

- 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
- 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. Le contenu du document d'évaluation sera précisé par arrêté du ministre chargé de l'emploi. A défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète du document d'évaluation, l'entreprise est mise en demeure de le communiquer ou de le compléter dans un délai d'un mois. La DIRECCTE peut adresser à l'entreprise des observations portant sur la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action sur la base du document d'évaluation. Le courrier d'observations est transmis aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. A défaut d'exécution de la mise en demeure, l'administration du travail prononce une pénalité dont le montant est de 1 500 € par mois de retard de transmission.

A l'instar des entreprises de 300 salariés et plus, les branches couvertes par un accord étendu doivent transmettre, à son échéance, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord au Ministre chargé de l'emploi.

INVITATION

« LE DROIT DU TRAVAIL FRANÇAIS SOUS INFLUENCE EUROPEENNE. QUELLES INFLUENCES CONCRETES POUR LES ENTREPRISES, LES SALARIES ET LES PRATICIENS DU DROIT ? »

LE JEUDI 25 AVRIL DE 14H A 17H

Par Mélanie Schmitt, Maître de conférences à la Faculté de droit de Strasbourg, équipe de droit social, Université de Strasbourg

La crise économique, financière et budgétaire affectant les États européens a révélé à la fois les pouvoirs et les carences de l'Union européenne en matière sociale. La « Troïka » (composée de la Commission européenne, de la Banque centrale européenne et du FMI) a même imposé aux États en très grande difficulté, en contrepartie de l'octroi d'une assistance financière, des réformes structurelles importantes tendant à flexibiliser le marché du travail afin de lutter contre le chômage et de redresser la croissance. Certaines exigences ont conduit à des bouleversements importants du droit du travail national (en Grèce, au Portugal notamment), mettant en cause les règles relatives à la négociation collective, au salaire minimal, au recours aux contrats précaires, etc.

Bien que la France ne fasse pas l'objet d'une telle action d'assistance financière, notre droit du travail est aujourd'hui fortement influencé par l'Union européenne. De nombreuses règles légales et solutions jurisprudentielles françaises ne se comprennent qu'au regard des règles issues de la politique sociale de l'UE et de la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE : l'interdiction des discriminations entre les travailleurs, la protection de la santé et de la sécurité, la durée du travail, le congé payé, le transfert des contrats de travail en cas de changement d'employeur, le recours au contrat à durée déterminée, etc.

L'ANI du 11 janvier 2013, poursuivant la mise en place d'une « flexisécurité à la française » est également une illustration de l'influence, moins immédiate cette fois, de l'Union européenne agissant dans le cadre des politiques économique, budgétaire et de l'emploi, même si cet accord démontre que la connaissance des règles européennes de droit du travail doit encore être approfondie et que les acteurs (entreprises, représentants du personnel, syndicats, juges et avocats) ont tout intérêt à s'approprier ces règles. C'est l'objectif de cette demi-journée d'information.

L'Institut du travail de Strasbourg consacre, avec l'appui de la DIRECCTE Alsace, une demi-journée d'information, le jeudi 25 avril de 14h à 17h, à cette thématique.

Cette demi-journée a lieu à la MISHA, 5, allée du Général Rouvillois, 67 000 STRASBOURG dans l'auditorium - RDC. L'inscription et la participation à cette demi-journée sont gratuites. Un cocktail sera offert aux participants à la pause.

Veillez envoyer vos coordonnées, votre fonction et le nom de votre entreprise ou organisme à tiphaine.garat@unistra.fr

Informations pratiques :

- Arrêt de tram le plus proche : observatoire (ligne C, E et F).
- Accès : <http://www.misha.fr/acces.htm>