



EDITORIAL

Peut mieux faire. C'est la conclusion douce amère du Panorama des pensions 2013, rapport annuel de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) concernant la politique de la France en matière de retraite malgré la réforme en cours qui prévoit notamment d'allonger la durée de cotisation de 41,5 à 43 ans entre 2020 et 2030.

Outre les analyses qu'elle effectue et les conseils qu'elle prodigue dans un large éventail de domaines économiques, l'OCDE est l'une des sources de statistiques économiques et sociales comparables les plus importantes et les plus fiables au monde. Ses bases de données couvrent des domaines aussi divers que les comptes nationaux, les indicateurs économiques, le commerce, l'emploi, les migrations, l'éducation, l'énergie et la santé. En cette fin d'année, elle a fait le bilan, pays par pays, des réformes récentes en matière de retraite.

L'OCDE reconnaît les progrès importants qui ont été enregistrés en matière d'emploi des seniors en France entre 2007 et 2012 (voir « Le chiffre du mois ») mais souligne tout de même que ces taux restent encore faibles en comparaison internationale. Selon elle, l'augmentation de l'âge légal de la retraite contribuera à l'amélioration de la situation dans le futur mais globalement la réforme des retraites en cours d'examen reste insuffisante puisqu'elle ne permettra pas à elle-seule de faire face au déficit estimé par les travaux du Conseil d'Orientation des Retraites pour l'ensemble du système de retraite à l'horizon 2020. Elle rappelle à ce titre que l'âge de la retraite pour un départ à taux plein sera d'au moins 67 ans d'ici à 2050 dans la plupart des pays de l'OCDE.

Pourtant, elle encourage tous les pays à ne pas se focaliser sur cet âge fatidique. Selon le Secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría, *"les gouvernements doivent tenir compte des effets à long terme sur la cohésion sociale, les inégalités et la pauvreté. Garantir à chacun un niveau de vie décent après une vie de travail doit être au cœur des politiques publiques"*.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

P.3	Le chiffre du mois
P.3	Les brèves
P.6	Communications de la journée d'information et d'échanges "La prévention des facteurs de pénibilité, quel bilan ? » (organisée le 15 octobre 2013 par l'Equipe de droit social DRES)
P.10	Premier bilan des contrats de génération
P.21	Invitation, matinée d'information L'indemnisation des TMS suite à la modification du tableau 57 Jeudi 23 janvier 2014, Strasbourg

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

67%

C'est le taux d'emploi des 55-59 ans en 2012, contre 55% en 2007,
ce qui place la France au-dessus de la moyenne de l'OCDE.

Par contre, le taux d'emploi pour les 60-64 ans reste encore bas et avoisine les 44% en 2012.
Par ailleurs l'âge effectif de sortie du marché du travail est encore un des plus faibles parmi les pays de l'OCDE. En 2012, il est estimé à 59,7 ans pour les hommes et à 60,0 ans pour les femmes, par rapport à 64,2 ans et 63,3 ans en moyenne dans les pays de l'OCDE.

Source : Panorama des pensions 2013 : les indicateurs de l'OCDE et du G20.

LES BREVES

Le point de vue de l'OCDE sur les retraites

Cette édition de *Panorama des pensions* examine l'effet redistributif des récentes réformes des pensions et montre comment le logement, le patrimoine financier et l'accès à des services publics peuvent affecter les niveaux de vie durant la vieillesse. Ce *Panorama* présente également toute une batterie d'indicateurs des politiques publiques en matière de pensions, couvrant la conception des systèmes de pension ; les droits futurs à pension des hommes et des femmes à différents niveaux de revenu ; le financement des systèmes de retraite ; le contexte démographique et économique dans lequel s'insèrent les systèmes de retraite ; les systèmes de pension privés et les fonds de réserve des régimes publics. La publication intègre aussi une description synthétique des systèmes de pension de tous les pays de l'OCDE et pays du G20.

Chapitre 1 : Les réformes récentes des retraites et leur impact redistributif

Chapitre 2 : Le rôle du logement, du patrimoine financier et des services publics dans le niveau de vie des personnes âgées

Chapitre 3 : Conception des systèmes de retraite

Chapitre 4 : Les droits à la retraite

Chapitre 5 : Les revenus et la pauvreté des personnes âgées

Chapitre 6 : L'équilibre financier des systèmes de retraite

Chapitre 7 : Contexte démographique et économique

Chapitre 8 : Pensions privées et fonds de réserve publics
Chapitre 9 : Panorama des pensions 2013 (Descriptifs pays)

Plus d'information : <http://www.oecd.org/fr/els/OCDE-PanoramaDesPensions-2013-France.pdf>

Etude APEC : les dispositifs seniors ne convainquent pas complètement les cadres concernés

Selon une étude de l'APEC, publiée le 26 novembre, les dispositifs spécifiques en matière d'emploi et de travail qui ciblent en particulier les seniors « ne convainquent pas complètement les cadres concernés ». Il en est ainsi de **l'entretien à mi-carrière qui est peu pratiqué**. Il n'a été proposé qu'à une minorité de cadres concernés (13 %) alors que ce dispositif est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus depuis 2010. De plus, le jugement des cadres en ayant bénéficié est plutôt mitigé puisqu'ils considèrent, dans 58 % des cas, que cet entretien n'a pas répondu à leurs attentes.

L'accord pour l'emploi des seniors peine quant à lui à sortir de l'anonymat. 72 % des cadres de 45 ans et plus disent ne pas avoir eu connaissance d'un tel accord au sein de leur entreprise. Selon les cadres ayant effectivement consulté cet accord, les mesures ayant trait au maintien en emploi des seniors priment sur celles liées aux recrutements de salariés âgés. La portée de telles mesures est jugée limitée par les cadres de 45 ans et plus, seule une minorité de cadres ayant consulté cet accord (16 %) estimant que les actions engagées ont débouché sur de véritables avancées ; et ce sont les cadres les plus âgés, les plus concernés par ces mesures, qui se montrent les plus sévères.

En revanche, Le développement du tutorat semble recueillir l'assentiment général. 20 % des cadres de 45 ans et plus sont déjà engagés dans une mission de tutorat et 60 % se déclarent intéressés pour transmettre leur savoir et leurs compétences. Les salariés seniors (45 ans et plus) étant appelés à prendre une place de plus en plus importante dans l'effectif des entreprises, le tutorat devrait se déployer dans de plus en plus d'entreprises.

Source : [APEC](#)

Recommandations de l'IGAS pour une simplification technique des relations entre les assurés et leurs régimes de retraite

A la demande de la ministre des affaires sociales Mme Marisol TOURAINE, l'Inspection générale des affaires sociales a diligencé une mission afin de "**déterminer les contours d'une nouvelle étape de démarches de simplifications techniques**" des relations entre les régimes de retraite et les assurés.

Pour commencer, la mission de l'IGAS pointe du doigt "la complexité des règles, des concepts et du vocabulaire des divers régimes", ce qui ne facilite naturellement pas les relations avec les assurés. Dans le même temps, elle souligne que des "progrès" ont été réalisés par la plupart des régimes "pour améliorer et simplifier ces relations" et des avancées ont été permises par les lois de 2003 et 2010 en termes de droit à l'information en faveur des assurés sur leurs droits à la retraite au travers

d'instruments tels le relevé de situation individuelle, l'estimation indicative globale des pensions de retraite et la possibilité d'un entretien organisé à partir de 45 ans.

Ceci étant précisé, la mission estime que de nouvelles étapes de simplification sont "nécessaires" et formule, dans cette perspective, trente-deux recommandations (voir rapport ci-joint pages 57-59). Parmi celles-ci, l'IGAS propose la création d'un **compte unifié de carrière** ainsi qu'une **demande de retraite unifiée** interactive préremplie dans la mesure du possible sur un portail Internet et injectable avec les pièces jointes dans les systèmes d'information des régimes tant pour les droits propres que pour les pensions de réversion.

Elle préconise également d'envisager une **organisation unifiée de l'accueil** reposant sur un double niveau (généraliste, spécialisé), assorti d'un système de suivi interrégimes, d'une base nationale de contacts interrégimes ainsi que d'une charte de la relation avec les assurés.

La mission écarte, en revanche, "après une analyse approfondie", l'organisation d'un paiement unique des retraites des divers régimes, ainsi que l'idée d'un interlocuteur unique en matière de retraite qui demeure "un mythe tant que la complexité actuelle ne sera pas remise en cause".

Enfin, la mission préconise la mise en place d'une **Union technique des institutions et services de retraite** qui aura pour mission de mettre en œuvre ces nouvelles simplifications techniques.

[Rapport complet](#)

Compte pénibilité : une mission de concertation sur sa mise en œuvre opérationnelle est confiée à Michel de Virville

Le projet de loi portant réforme des retraites, en débat actuellement devant le Parlement, prévoit, parmi les mesures phare, la création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. L'objectif du gouvernement, à travers cette mesure, est double. Il s'agit d'"inciter les entreprises à réduire au maximum l'exposition de leurs salariés à des situations de pénibilité et de permettre aux salariés exposés à des conditions de travail pénibles d'accéder à des postes moins pénibles grâce à la formation, de réduire leur durée de travail ou de partir en retraite de manière anticipée".

Les organisations syndicales et patronales s'interrogent beaucoup sur ce dispositif, notamment par rapport aux modalités opérationnelles de mise en œuvre.

Dans un communiqué commun, publié le 27 novembre 2013, la Ministre des affaires sociales Mme Marisol Touraine et le Ministre du travail M. Michel Sapin, ont annoncé avoir confié à M. Michel de Virville, conseiller-maitre à la Cour des comptes, **une mission de facilitation et de concertation permanente** sur la mise en œuvre opérationnelle du compte personnel de prévention de la pénibilité. Ils souhaitent que ce futur compte puisse se mettre en place "dans des conditions de simplicité maximale et de sécurité juridique" pour tous les acteurs de l'entreprise.

Le communiqué indique que M. de Virville conduira, en complément de la consultation des instances compétentes, une concertation continue avec l'ensemble des parties prenantes (représentants des salariés et des employeurs, DRH, médecins du travail, etc.).

Par ailleurs, les Ministres souhaitent confier **le pilotage opérationnel du projet de création du compte personnel de prévention de la pénibilité à un inspecteur désigné par l'inspection générale des affaires sociales (IGAS)**, dont la mission s'articulera étroitement avec celle de M. de Virville.

Un comité stratégique présidé par les deux Ministres se réunira mensuellement pour suivre l'avancée du projet.

**Accords et plans seniors : quels changements pour 10 entreprises pionnières en Alsace?
Appel à projet de recherche de la DARES sur la construction et la mise en œuvre des accords et plans d'action relatifs à l'emploi des salariés âgés.**

L'attention portée à l'emploi des seniors n'est pas un phénomène nouveau en France. Depuis le début des années 80, cette question a fait l'objet de nombreux débats et études et d'une production législative considérable. La question du maintien en emploi des travailleurs âgés et de la remontée du taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans est en revanche plus récente : elle a émergé à la fin des années 90, dans un contexte de déséquilibre du financement des régimes de retraites et dans une perspective d'anticipation des risques de pénurie de main d'œuvre à l'horizon 2010.

Depuis lors, de nombreuses mesures ont été prises pour tenter d'accroître le taux d'emploi des salariés âgés. Parmi ces dispositions, l'article 87 de la loi 2008-1330 de financement de la Sécurité sociale pour 2009 prévoyait l'obligation de signer avant 1^{er} janvier 2010 des accords d'entreprises ou de branches en faveur de l'emploi des salariés âgés pour les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe de 50 salariés ou plus. Les entreprises qui n'étaient pas couvertes soit par un accord de branche étendu, un accord d'entreprise ou un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés étaient soumises à une pénalité d'un montant de 1% de leur masse salariale. Cette obligation légale a conduit les entreprises concernées à produire un texte traitant de leurs salariés âgés.

Les accords et plans d'action déposés auprès des services déconcentrés du Ministère du travail ont fait l'objet de plusieurs bilans et analyses qualitatives qui ont permis d'apporter des éléments de réponse à la question de l'appropriation du texte législatif par les différents acteurs.

La présente étude a pour objectif de poursuivre l'analyse sur le terrain auprès des divers acteurs de la négociation. Son but est de construire 10 monographies d'entreprises et d'analyser les conditions de construction et d'élaboration des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés qui y ont été produits, puis de vérifier si les intentions qui y étaient énoncées

avaient donné lieu à un engagement réel et à des actions concrètes de la part des différents acteurs.

Cette recherche présente l'originalité d'être fondée sur une ré-enquête d'entreprises alsaciennes déjà rencontrées, à une exception près, en 2009, avant donc l'obligation de négocier, dans le cadre d'une étude portant sur la question du maintien dans l'emploi des travailleurs âgés (FORTÉ Michèle, GARAT Tiphaine, NISS Myriam, REBEUH Marie-Claude, TRAUTMANN Jacques, (2009) : «Les salariés âgés dans l'entreprise : vers une visibilité accrue ? », Rapport final pour le compte de la DRTEFP d'Alsace, BETA-Céreq (<http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-986-publication-etude-cereq-bureau-d-economie-theorique-et-appliquee-institut-du-travail-de-strasbourg-l/publication.html?term=cereq>). Ces entreprises, de toutes tailles, avaient été sélectionnées parce qu'elles étaient impliquées dans des actions en direction des travailleurs âgés. Elles appartiennent à des secteurs d'activité différents (Activités financières, Construction, Industrie, Santé, Transports).

L'intérêt attendu de ce retour dans les mêmes entreprises est de déterminer, à un horizon de 18 mois à 2 ans, si la nouvelle obligation de négocier en matière d'emploi des seniors a modifié ou non leur perception de la question des salariés âgés et leurs pratiques en la matière. En d'autres termes, il s'agit de déterminer si ces entreprises restent précurseuses en développant des politiques innovatrices en matière d'emploi des seniors ou si elles rentrent dans le rang en se contentant de mettre en place des pratiques préexistantes pour se mettre en conformité avec la loi.

Lire le rapport dans son intégralité : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2156/publication.html>

COMMUNICATIONS DE LA JOURNEE D'INFORMATION ET D'ECHANGES DU 15 OCTOBRE 2013

LA PREVENTION DES FACTEURS DE PENIBILITE, QUEL BILAN ?

Suite à la journée d'information et d'échanges qui s'est tenue le mardi 15 octobre 2013, nous avons mis en ligne les différentes interventions et communications sur le site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr)

Cette journée qui a réuni près de 200 participants a été l'occasion de restituer l'étude sur « Les accords et les plans de prévention de la pénibilité déposés en Alsace » menée par l'Equipe de droit social de l'Université de Strasbourg, avec le soutien de la DIRECCTE Alsace et de l'Institut du travail (cette étude est disponible sur le site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2151/publication.html), <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2151/publication.html>). Des intervenants issus d'horizons divers (universités, entreprises, syndicats, médecine du travail, organismes publics en charge de la santé au travail ...) se sont exprimés et ont apporté des éclairages utiles à la compréhension des problématiques liées à la pénibilité au travail.

L'équipe de droit social de l'Université de Strasbourg adresse ses sincères remerciements à tous les intervenants et participants.

Programme de la journée

Ouverture

Fabienne Muller, Enseignant-chercheur, Equipe de droit social
François Kiffer, Directeur adjoint de la DIRECCTE Alsace
Jeanne-Marie Tuffery-Andrieu, Directrice de l'Equipe de droit social, DRES

Les facteurs de pénibilité : bilan et enjeux à ce jour ?
Etudiants du Master 2 de droit social, UdS

Le management de la santé dans les entreprises allemandes contribue-t-il à la réduction de la pénibilité au travail ?
Dr. med. Gerhard Bort, Arzt für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin Staatlicher Gewerbearzt - stv.
Referatsleiter Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren
Baden-Württemberg

Le casse tête du diagnostic des expositions à la pénibilité dans les entreprises
Fabienne Muller, enseignant-chercheur, Equipe de droit social

Les difficultés des entreprises et les outils disponibles
Julia Stoll, ergonome, Carsat Alsace Moselle

La démarche adoptée par l'entreprise SALM (Cuisines SCHMIDT)
Yann Favry, responsable HSE, SALM

Postures pénibles, manutentions manuelles de charges, travail de nuit : quelles mesures de prévention dans les accords et plans des secteurs social, médico-social et de la santé?
Anja Johansson, enseignant-chercheur, Institut du travail

Travail de nuit : effets sur la santé /sécurité au travail et pistes de prévention
Laurence Weibel, docteur en neurosciences- chronobiologiste, CARSAT

La prévention de la pénibilité : du diagnostic au premier bilan (l'exemple de Cosmeurop)
Elodie Strasbach, responsable ressources humaines, Cosmeurop
Dominique Hen, chargé de projets, Actal

Table ronde : Réduire la pénibilité dans l'industrie: contraintes et enjeux
Introduction et animation : Fabienne Muller

Participants :

Nicolas Huot, DRH, entreprise Bubendorff

Raymond Buchholzer, animateur permanence AT-MP CFDT

Matthieu Gremaud, inspecteur du travail, UT 67

Dany Eckenfelder, praticien hospitalier, service de pathologie professionnelle, HUS

Magdeleine Brom, médecin inspecteur du travail, Direccte Alsace

Les seniors, une cible particulière ?

Tiphaine Garat, Ingénieur d'études, Institut du travail

Consultez l'ensemble des présentations : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2202/publication.html>

PREMIER BILAN DES CONTRATS DE GENERATION

A l'occasion d'une réunion de "mobilisation pour l'emploi" qui s'est tenue en octobre 2013, le Ministre du travail M. Michel Sapin a apporté plusieurs éléments d'information concernant le bilan de l'entrée en vigueur du dispositif de contrat de génération.

Environ 13.000 PME avaient déposé une demande d'aide relative au contrat de génération. Près de 40 % des demandes sont venues d'entreprises de moins de 10 salariés. Dans environ 85 % des cas, l'aide a été accordée.

Des chiffres plutôt positifs par rapport au sort réservé au contrat de génération dans les entreprises de plus grande taille. En effet, seuls 650 accords d'entreprise auraient été déposés par les entreprises de 50 à 300 salariés et 8 accords de branche seulement ont été signés pour le moment.

Quant aux entreprises de plus de 300 salariés, tenues initialement de négocier sur le contrat de génération avant le 1^{er} octobre 2013, la grande majorité d'entre elles n'a pas respecté cette date. Ce qui a conduit les pouvoirs publics à leur accorder un délai de plusieurs semaines pour finir leurs négociations.

Vous trouverez, sur le site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr), deux tableaux récapitulatifs des accords relatifs au contrat de génération, récoltés à ce jour. Ils sont classés par ordre alphabétique et un lien vous permet de consulter le texte de du contrat de génération et une analyse de son contenu. Cette liste sera mise à jour au fur et à mesure que les accords nous parviennent.

<http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2198/publication.html>

Pour valoriser les entreprises de moins de 50 salariés qui recourent au dispositif de contrat de génération, le ministère du travail les invite à partager leur expérience de collaboration entre générations et à mettre en avant la transmission de connaissances qui a eu lieu en leur sein, via ce site Internet <http://www.trophee-contrat-generation.fr/fr/challenges/petites-entreprises>. Les plus vertueuses d'entre elles peuvent remporter un Trophée Contrat de Génération, avec à la clé des voyages, des chèques cadeaux et des tablettes pour les équipes gagnantes et de la visibilité pour l'entreprise qui sera mise à l'honneur par la remise des prix au Ministère du Travail et devant la presse.

PRESENTATION GENERALE DU DISPOSITIF

Voici en quelques points clés les grandes lignes de ce dispositif entré en vigueur le 17 mars 2013 et se substituant aux accords et plans seniors.

Les objectifs

- Le marché du travail français souffre de deux grands dysfonctionnements:
 - la précarité et le chômage des jeunes
 - le faible taux d'emploi des seniors
- Le contrat de génération poursuit 3 objectifs:
 - Permettre l'intégration durable des jeunes en emploi
 - Favoriser le maintien et le retour en emploi des seniors
 - Faciliter la transmission des compétences, dans un contexte de fort renouvellement de la population active

Favoriser l'emploi des jeunes et des seniors

- Les jeunes peinent à accéder à l'emploi, notamment durable :
 - 19 % de chômage chez les jeunes actifs sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale
 - Forte hausse du chômage depuis 10 ans chez les jeunes non diplômés de l'enseignement supérieur
 - Proportion importante de contrats courts (25% de CDI à 22 ans, près de la moitié à 25 ans)
 - Difficile et tardive insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés
- Un taux d'emploi des seniors en progression mais à conforter
- Une incitation à négocier sur l'emploi des seniors de 2009 via les accords et plans d'action en faveur des salariés âgés trop souvent restée formelle

Faciliter la transmission des compétences

- De nombreux départs en retraite entre 2010 et 2020 :
 - 600 000 départs par an en moyenne contre un peu plus de 400 000 pour la période 1993-2001
 - Une expérience et des compétences à préserver dans l'entreprise
- Une entrée massive des jeunes sur le marché du travail grâce à une démographie dynamique :
 - Plus de 700 000 sortent chaque année du système éducatif
 - Des compétences nouvelles à intégrer dans l'entreprise

Une mise en œuvre adaptée à l'adresse des entreprises

- Si le contrat de génération concerne toutes les entreprises, la mise en œuvre du contrat de génération est différenciée selon la taille des entreprises
- Inciter les entreprises de moins de 300 salariés via le bénéfice d'une aide financière
 - Entreprises de moins de 50 salariés: bénéfice de l'aide
 - Entreprises de 50 à moins de 300 salariés: bénéfice de l'aide conditionnée

- Encourager les entreprises de 300 salariés et plus à négocier



Source : Ministère du travail

Une incitation financière dans les entreprises de moins de 300 salariés

- Bénéfice de l'aide sans obligation de négocier pour les entreprises de moins de 50 salariés et n'appartenant pas à un groupe d'au moins 50 salariés
 - si elles recrutent un jeune et maintiennent un senior en emploi
 - si elles recrutent un jeune en vue de la transmission d'entreprise
- Bénéfice de l'aide pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe ayant un effectif de 50 à moins de 300 salariés) en cas de négociation d'un accord collectif (ou plan d'action) ou, à titre subsidiaire, si elles sont couvertes par un accord de branche:
 - si elles recrutent un jeune et maintiennent un senior en emploi

Condition de l'aide financière dans les entreprises de moins de 300 salariés

- Une aide de 12 000 euros sur 3 ans par binôme :
 - D'un montant de 4 000 euros par an pour chaque recrutement de jeunes en CDI, dans la limite du nombre de salariés âgés à maintenir en emploi
 - Durée de 3 ans
 - Recrutement d'un jeune âgé de moins de 26 ans (ou de 30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés)
 - Sous condition de maintien en emploi d'un senior de 57 ans et plus ou recruté à 55 ans et plus
 - Non licenciement de salariés âgés de 57 ans et plus dans l'entreprise, pendant la durée de l'aide

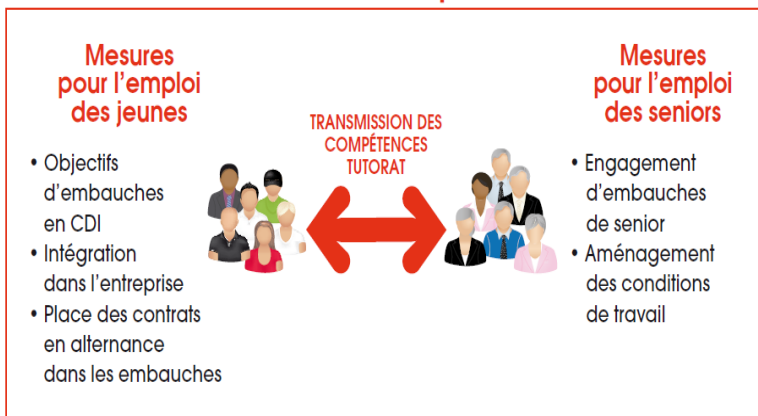


Source : Ministère du travail

Une négociation fortement encouragée dans les entreprises de 300 salariés et plus avant le 30 septembre 2013

- Les entreprises employant au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés ont l'obligation de négocier et d'avoir conclu un accord, ou à défaut un plan d'action, portant sur des engagements en matière:
 - d'intégration durable des jeunes
 - de recrutement et de maintien en emploi des seniors
 - de transmission des savoirs et des compétences
- A défaut d'accord ou plan d'action, elles sont assujetties à une pénalité
- Elles n'ont pas droit à une aide

accord collectif dans une entreprise de + 300 salariés



Source : Ministère du travail

Encourager une négociation effective sur le contrat de génération dans les entreprises de 300 salariés et plus

- Priorité accordée à l'accord sur le plan d'action
- Un diagnostic préalable obligatoire
- Un contenu d'accord plus exigeant portant sur 3 thématiques (précisé par décrets)
 - 1/ intégration durable des jeunes
 - 2/ recrutement et maintien en emploi des seniors
 - 3/ transmission des compétences
- **Un contrôle de conformité des accords ou plans d'action par la DIRECCTE**
 - Dépôt des accords ou plans d'action auprès des services de la DIRECCTE
 - Contrôle de conformité
 - Décision des DIRECCTE dans les 3 semaines pour les accords, et dans les 6 semaines pour les plans d'action
 - À défaut d'accord, ou en cas d'accord non conforme, la DIRECCTE engage des discussions avec l'entreprise (via la mise en demeure) afin qu'elle remplisse ses obligations
 - En cas de non régularisation de sa situation, l'entreprise est pénalisée, et doit s'acquitter du montant de sa pénalité auprès des URSSAF
- **Une transmission annuelle à la DIRECCTE d'un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action sous peine d'encourir une pénalité.**

MODALITES DE DECLARATION DES PENALITES AUX URSAFF

Les entreprises ou groupe d'entreprises de 300 salariés et plus sont tenus de négocier et de conclure un accord sur le contrat de génération portant sur des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences.

En l'absence de dépôt d'accord, en cas d'accord non conforme ou en l'absence de transmission d'un document d'évaluation de l'accord des pénalités sont applicables à l'entreprise.

Ces pénalités sont recouvrées par l'Urssaf.

Elles doivent être déclarées par l'entreprise à l'aide de codes types de personnel spécifiques.

En cas d'absence de dépôt d'accord avant le 30 septembre 2013 ou d'accord non conforme

L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou le plan d'action en cas d'échec des négociations devait être déposé à la Direccte avant le 30 septembre 2013 (sur ce point voir la lettre ministérielle du 12 septembre 2013).

Lorsque la Direccte constate qu'une entreprise (ou groupe d'entreprises) de 300 salariés et plus, n'est pas couverte par un accord collectif, un plan d'action, ou que l'accord collectif ou le plan d'action n'est pas conforme, l'entreprise est mise en demeure de régulariser sa situation.

En l'absence de régularisation par l'entreprise, une pénalité est applicable.

Le montant de cette pénalité est plafonné :

- à 1% des rémunérations ou gains versés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action,
- ou, si ce montant est plus élevé ;
- à 10% du montant de la réduction générale des cotisations patronales pour les rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action.

La Direccte fixe le montant de la pénalité, en fonction de la situation de l'entreprise et des efforts constatés pour établir un accord collectif ou un plan d'action.

La pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action conforme, à compter de la date de réception de la décision de la Direccte.

L'entreprise doit ensuite déclarer elle-même cette pénalité sur ses déclarations Urssaf et s'acquitter du versement correspondant.

Cette pénalité doit être déclarée sous le code type de personnel (CTP) suivant :

221 : PENA. ABS. CONTRAT GEN.

En cas d'absence de transmission du document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action

Les entreprises de 300 salariés et plus, ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus, transmettent 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 (art R5121-36 du code du travail).

La non-transmission de ce document ou sa transmission partielle, donne lieu à une mise en demeure par la Direccte de produire les documents dans le délai d'un mois.

Sur la base des éléments fournis, elle notifie sa décision motivée d'appliquer la pénalité.

La pénalité, dont le montant est fixé à 1500 €, est due pour chaque mois entier de retard dans la transmission du document d'évaluation, à compter de la réception de la décision de la Direccte.

L'entreprise doit ensuite déclarer elle-même cette pénalité sur ses bordereaux Urssaf et s'acquitter du versement correspondant.

Cette pénalité doit être déclarée sous le code type de personnel (CTP) suivant :

231 : PENA. ABS. DOC EVAL.

INVITATION

Demi-journée d'information

L'INDEMNISATION DES TMS SUITE A LA MODIFICATION DU TABLEAU 57

Présentée par Francis Meyer, Maître de conférences en droit social et Lucien Privet, Médecin

Jeudi 23 janvier 2014, de 14h à 17h

Amphithéâtre de la MISHA

Elle sera organisée à la Maison des sciences de l'homme (MISHA) à Strasbourg et pourra accueillir 130 personnes : des directions d'entreprise, des médecins du travail, des représentants du personnel et syndicalistes et des représentants des organismes institutionnels (CARSAT, Universités, DIRECCTE).

Inscription : Institut du travail ; tiphaine.garat@unistra.fr ; tél : 0368858325

A NOTER

Vendredi 14 février 2014 – 9 H / 12 H

Demi-journée d'information interdisciplinaire sur :

Le chômage

Animée par Michèle Forté (économiste) et Pierre Strasser (Juriste)