

Négociation paritaire sur le contrat de génération

Projet de trame d'accord

I - Cadrage général : modalités du contrat de génération en fonction de la taille de l'entreprise

Le document d'orientation transmis par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social distingue clairement deux régimes de contrat de génération :

- un accord collectif « contrat de génération » dans les entreprises de 300 salariés et plus ;
- un contrat signé entre l'employeur, un jeune embauché en CDI et un salarié senior nommément désignés dans les entreprises de moins de 300 salariés. Dans les très petites entreprises, ce contrat peut être signé par un chef d'entreprise senior et un jeune embauché en CDI.

La négociation pourra reprendre ce cadrage du Gouvernement sans le modifier.

II – Articulations avec les autres obligations des entreprises

1 – Les accords ou plans d'action seniors

Le document d'orientation prévoit que les accords d'entreprise « contrat de génération » « *absorberont logiquement – et par mesure de simplification – les accords seniors* ». Il est proposé de s'en tenir également au document d'orientation. En conséquence :

- les entreprises de 300 salariés et plus seront soumises à l'obligation de conclure un accord ou de mettre en œuvre un plan d'action « contrat de génération » ;
- les entreprises de moins de 300 salariés ne seront pas soumises à une obligation de conclure un accord de génération ou un accord senior.

2 – Articulation avec le « quota alternance »

Les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises à une obligation d'embauches de jeunes en alternance équivalente à 4% de leur effectif. Cette obligation est portée à 5% en 2015.

Dans ses modalités d'application actuelle, cette obligation a un double effet pervers.

D'abord, elle incite les entreprises, pour respecter leurs obligations légales, à ne pas embaucher les jeunes qu'elles forment en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Il est donc proposé d'étudier les moyens de remédier à cette difficulté préjudiciable aussi bien aux jeunes qu'à l'entreprise et à l'image des formations en alternance.

Ensuite, la multiplication des seuils accroît inutilement la charge de gestion des entreprises, au détriment de son efficacité. Il est donc proposé d'harmoniser les seuils « contrat de génération » et « contrat en alternance » *en portant le seuil à 300 salariés*.

III – Contenu de la négociation d'entreprise de 300 salariés et plus

Il est proposé d'encadrer par l'ANI les bornes d'âge de l'accord « contrat de génération ». Il est évident que plus ces bornes sont larges, plus le champ de l'accord sera large et intéressant.

Conformément au document d'orientation, l'ANI pourrait indiquer un certain nombre d'items de la négociation d'entreprise.

1 - Jeunes

La négociation d'entreprise ou le plan d'action pourrait porter notamment sur les prévisions de recrutement de jeunes en CDI, les modalités d'atteinte du quota alternance, les règles concernant les stagiaires et les modalités d'intégration des jeunes dans l'entreprise.

2 - Seniors

La négociation d'entreprise ou le plan d'action pourrait avoir un contenu proche des actuels accords seniors, soit :

- des objectifs d'embauches et de maintien dans l'emploi de seniors ;
- trois des six items actuellement identifiés : recrutement des salariés âgés dans l'entreprise, anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité, développement des compétences et des qualifications et accès à la formation, aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retrait, transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ;
- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation des objectifs.

3 - Transmission des compétences

L'accord ou le plan d'action devra définir les modalités précises de transmission des compétences et les modalités d'accompagnement du jeune par son référent.

Conformément au document d'orientation, il pourrait être précisé que le référent n'est pas automatiquement un salarié senior et que la formation par le recours à un organisme de formation n'est pas obligatoire pour accompagner le jeune.

4 – Prise en compte des situations conjoncturelles de difficultés économiques de l'entreprise

La négociation devrait également définir les conditions dans lesquelles, en cas de difficulté économique significative, l'application des accords ou du plan d'action « contrat de génération » peut être provisoirement suspendue.

5 – Articulation entre accord d'entreprise et plan d'action

La négociation devra déterminer dans quelles conditions, à l'instar de ce qui existe pour les obligations « senior », un plan d'action peut être mis en œuvre lorsque la négociation d'entreprise n'a pu être conclusive.

IV – Contenu du contrat de génération dans les entreprises de moins de 300 salariés

La négociation devra déterminer le contenu du contrat de génération et examiner notamment :

- les conditions d'embauche du jeune en CDI, y compris en contrat de professionnalisation ;
- les conditions de maintien en emploi ou d'embauche du salarié senior ;
- les conditions garantissant la qualité de l'accompagnement du jeune et de la transmission des compétences ;
- les conditions d'adaptation du dispositif à l'embauche d'un jeune notamment dans une perspective de transmission.