

N° 570

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 19 décembre 2012.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LE
PROJET DE LOI *portant création du contrat de génération*,

(procédure accélérée)

PAR M. Christophe SIRUGUE,

Député.

Voir le numéro :

Assemblée nationale : 492.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	9
I.- L'EMPLOI DES JEUNES : UN DÉFI PERMANENT	13
A. UNE SITUATION EXTRÊMEMENT PRÉOCCUPANTE DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	13
B. UN LARGE ÉVENTAIL D'OUTILS DÉVELOPPÉS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES	16
1. La réduction du coût du travail des jeunes dans le secteur marchand	16
2. Le soutien financier à la création d'emplois dédiés aux jeunes dans le secteur non marchand.....	17
3. La nécessaire dimension de formation qualifiante des jeunes	17
4. L'accompagnement vers l'emploi des jeunes : le rôle central des missions locales.....	18
C. UNE SITUATION TOUJOURS TRÈS PRÉOCCUPANTE DES JEUNES FACE À L'EMPLOI QUI NÉCESSITE D'ÊTRE PRISE À BRAS LE CORPS.....	20
1. Un bilan des mesures actuelles.....	20
2. Les emplois d'avenir	23
II.- LES PROBLÉMATIQUES PROPRES À L'EMPLOI DES SENIORS	25
A. UN BILAN DE LA SITUATION	25
B. LES DIFFÉRENTS VOLETS DES POLITIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS.....	29
1. Les mesures visant à reculer l'âge de départ en retraite	29
2. L'épineuse question des départs anticipés en retraite	30
3. L'amélioration de l'employabilité des <i>seniors</i> et de leurs conditions de travail	31
4. Les mesures favorisant la demande de travail des <i>seniors</i>	32
5. L'obligation de négociation d'accords ou de plans d'action « <i>seniors</i> »	33

C. UNE SITUATION TOUJOURS DIFFICILE DES SENIORS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL QUI EXIGE DE NOUVELLES MESURES	35
1. Des difficultés de recrutement importantes	35
2. Des difficultés propres au maintien dans l'emploi des <i>seniors</i>	36
III.- LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES	37
A. LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES COMPORTANT UN VOLET « TUTORAT »	38
1. La négociation de branche sur la formation professionnelle.....	38
2. La négociation d'entreprise sur l'emploi des <i>seniors</i>	38
B. LES CONTRATS DE TRAVAIL PRÉVOYANT DES DISPOSITIFS DE TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES	39
1. Les contrats en alternance.....	39
2. Les contrats aidés	41
3. Le contrat à durée déterminée « tutorat » pour les retraités.....	41
C. LE FINANCEMENT D' ACTIONS DE TUTORAT PAR LE FONDS NATIONAL DE SOUTIEN RELATIF A LA PÉNIBILITÉ	42
IV.- LE CONTRAT DE GÉNÉRATION	42
A. UNE RÔLE IMPORTANT DONNÉ AU DIALOGUE SOCIAL	42
B. UN ENGAGEMENT DE L'ÉTAT AU SOUTIEN DES ENTREPRISES POUR LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION	46
1. Une aide au titre du contrat de génération versée aux entreprises de moins de 300 salariés	46
2. Les effets attendus sur l'emploi	47
3. Le coût et les modalités de financement de l'aide forfaitaire	49
TRAVAUX DE LA COMMISSION	51
I.- AUDITION DU MINISTRE	51
II.- DISCUSSION GÉNÉRALE	69
III.- EXAMEN DES ARTICLES	81
<i>Article 1^{er}</i> : (art. L. 5121-6 à L. 5121-21 du code du travail) Création du contrat de génération	81
<i>Article 2</i> : (art. L. 2241-4, L. 2242-19, L. 5121-3, L. 5121-7 et L. 5121-22 [nouveau] du code du travail) Articulation des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur le contrat de génération	154

<i>Article 3</i> : (art. L. 138-24 à L. 138-28 du code de la sécurité sociale) Remplacement de la négociation sur l'emploi des seniors par la négociation sur le contrat de génération	162
<i>Article 4</i> : Habilitation du Gouvernement à modifier par voie d'ordonnance le code du travail applicable à Mayotte	168
<i>Article 5</i> : Entrée en vigueur	169
<i>Article 6</i> : Rapport d'application de la loi	172
TABLEAU COMPARATIF	175
ANNEXE AU TABLEAU COMPARATIF	191
AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION	201
ANNEXE : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES	221

LES PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR LA COMMISSION

À l'**article 1^{er}**, la commission des Affaires sociales a adopté deux séries de modifications, portant d'une part sur les accords collectifs ou plans d'action relatifs au contrat de génération et d'autre part sur l'aide versée aux entreprises de moins de 300 salariés pour l'embauche d'un jeune et le maintien en emploi d'un senior.

Concernant les accords collectifs ou plans d'action :

– la Commission a, à l'initiative du rapporteur, précisé le contenu obligatoire du procès-verbal de désaccord qui conditionne la possibilité pour l'employeur de recourir à un plan d'action, afin de s'assurer de la loyauté de la négociation menée ;

– elle a également, à l'initiative des commissaires du groupe SRC, précisé le contenu du diagnostic préalable devant obligatoirement être réalisé avant le lancement de la négociation ou l'élaboration du plan d'action ;

– elle a ensuite, à l'initiative du rapporteur et des commissaires du groupe SRC, précisé le contenu des accords d'entreprise portant sur le contrat de génération, sur chacun des trois volets qu'ils devront obligatoirement comporter : l'embauche des jeunes, le maintien en emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences ;

Concernant l'aide au titre du contrat de génération :

– la commission des Affaires sociales a, à l'initiative du rapporteur, des commissaires du groupe SRC, du groupe UMP et du groupe UDI, conditionné le bénéfice de l'aide aux seules embauches de jeunes de moins de 26 ans en CDI « à temps plein » ;

– elle a, à l'initiative du rapporteur, élargi la condition de non licenciement dans les six mois précédant l'embauche du jeune à l'ensemble des postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue le recrutement ;

– elle a, à l'initiative des commissaires du groupe SRC, précisé que toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou toute rupture conventionnelle avec l'un des salariés concernés par le contrat de génération conduit à la suppression de l'aide.

– elle a enfin, à l'initiative du rapporteur, supprimé le renvoi à un décret pour préciser les modalités d'octroi de l'aide au titre du contrat de génération en cas de projet de transmission d'entreprise, celui-ci n'ayant pas vocation à conditionner le bénéfice de l'aide.

La Commission des Affaires sociales a enfin, à l'initiative des commissaires du groupe Ecolo, adopté un **article 6** additionnel prévoyant la remise d'un rapport annuel du Gouvernement au Parlement sur la mise en œuvre des contrats de génération.

INTRODUCTION

Le projet de loi portant création du contrat de génération est la traduction d'un engagement pris par le Président de la République lors de la campagne présidentielle du printemps dernier. Il porte une ambition forte : celle de l'alliance des âges au sein de l'entreprise. Aux deux extrémités de la pyramide des âges, les jeunes d'un côté, les *seniors* de l'autre, sont trop souvent opposés dans notre pays : le contrat de génération a pour objectif de les réconcilier dans le cadre de la mise en place par les entreprises d'une véritable gestion active des âges.

Les jeunes représentent l'avenir de notre pays et une chance pour nos entreprises. Forts de leur expérience, les salariés âgés sont les plus à même d'assurer la transmission des compétences au sein de l'entreprise. C'est à l'aune de ces constats que le contrat de génération propose de constituer un socle destiné à assurer cette transmission des savoirs et des compétences au cœur des entreprises, des salariés âgés vers les salariés plus jeunes.

La détérioration de la situation du marché du travail explique l'urgence qu'il y a à mener aujourd'hui une politique volontariste en matière d'emploi des jeunes et des *seniors*. En effet, selon les dernières données de l'INSEE, le taux de chômage de la population française s'établit à 10,3 % de la population active au troisième trimestre 2012. Il atteint 24,2 % pour les jeunes de 15 à 24 ans, soit une progression de 2,8 points sur un an, et 6,9 % pour les plus de 50 ans. Les jeunes rencontrent d'une part de grandes difficultés pour accéder à l'emploi ; d'autre part, une fois qu'ils en ont trouvé un, leur parcours d'insertion durable dans l'emploi est long et souvent chaotique. Ce n'est en moyenne que cinq ans après leur entrée sur le marché du travail que les jeunes se stabilisent dans l'emploi à l'âge de 27 ans environ. Si les *seniors* sont, quant à eux, moins souvent au chômage que les jeunes, ils représentent malheureusement trop souvent une variable d'ajustement pour les entreprises : il est en outre très difficile pour un demandeur d'emploi âgé de retrouver du travail à quelques années de sa retraite.

Comme l'indique l'exposé des motifs du projet de loi, d'ici à 2020, plus de cinq millions de salariés aujourd'hui en poste seront partis à la retraite et, parallèlement, près de six millions de jeunes auront fait leur entrée sur le marché du travail. C'est aussi pour cette raison que le contrat de génération revêt une importance majeure pour l'avenir à moyen terme de nos entreprises.

Le processus qui a conduit à l'élaboration du présent projet de loi témoigne du rôle essentiel tenu par le dialogue social. Sur la base d'un document d'orientation remis aux partenaires sociaux le 4 septembre dernier, ceux-ci ont tenu un cycle de quatre semaines de négociations, qui s'est conclu le 19 octobre dernier par la signature à l'unanimité d'un accord national interprofessionnel fixant les grandes lignes du futur contrat de génération. Le texte aujourd'hui présenté à la représentation nationale en est largement inspiré.

À l'importance donnée en amont au dialogue social répond la place laissée à la négociation dans la mise en œuvre du contrat de génération : le dispositif repose en effet très largement sur la volonté de favoriser la négociation collective dans l'entreprise sur les questions majeures de l'embauche et de l'insertion dans l'emploi des jeunes, du maintien en emploi des *seniors* et de la transmission des savoirs et des compétences. Le contrat de génération sera ainsi encadré dans les entreprises de plus de 50 salariés par la négociation d'accords collectifs portant sur ces thématiques. Afin que l'incitation des entreprises à s'approprier une stratégie de gestion active des âges soit la plus efficace possible, une aide forfaitaire pour l'embauche d'un jeune et le maintien en emploi d'un *senior* est prévue à destination des entreprises de moins de 300 salariés. Enfin, une pénalité pourra s'appliquer aux entreprises de plus de 300 salariés qui ne respecteraient pas les obligations de négociation d'un accord collectif ou, le cas échéant, de mise en place d'un plan d'action sur le contrat de génération. Cette pénalité est moins conçue comme une recette potentielle que comme un outil d'incitation.

Parce que la vocation de ce texte est plus large que celle initiée jusqu'alors concernant l'emploi des *seniors*, la négociation relative au contrat de génération se substituera à l'actuelle obligation relative aux accords ou plans d'action « *seniors* », qui avait été mise en place en 2009.

Les enjeux sont importants en termes de politique de l'emploi : au terme du quinquennat, 500 000 contrats de génération pourraient être signés, dont 85 000 dès 2013, avec un engagement financier fort de l'État à hauteur d'environ 900 millions d'euros en régime de croisière.

Le contrat de génération ne constitue pas un dispositif de contrat aidé supplémentaire : contrairement aux emplois d'avenir qui sont spécifiquement destinés à soutenir l'insertion professionnelle des jeunes les moins qualifiés par l'aménagement d'un contrat spécifique, le contrat de génération s'adresse à tous les jeunes et à toutes les entreprises. Il ne cible ni les jeunes les moins qualifiés, ni ceux qui le seraient davantage, mais souhaite favoriser l'accès à l'emploi de tous les jeunes, et surtout leur accès à un emploi durable, par le biais d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Le jeune recruté au titre du contrat de génération a vocation à être un salarié comme les autres : il bénéficiera à ce titre du plan de formation de l'entreprise et de l'ensemble des actions de formation prévues par elle. En dehors des modalités particulières de son accueil et de son intégration dans l'entreprise, il n'a pas vocation à bénéficier d'une formation qualifiante ou de modalités particulières de reconnaissance de ses compétences, ce qui contribuerait au contraire à faire de lui un salarié à part. Telle n'est pas la logique du dispositif, tel n'a pas non plus été le souhait des partenaires sociaux dans le cadre de leur accord sur le contrat de génération.

Le contrat de génération n'a en outre aucunement vocation à se substituer aux autres dispositifs existants dédiés aux jeunes, qu'il s'agisse de l'apprentissage, du contrat de professionnalisation ou des emplois d'avenir. Ces dispositifs ne

s'adressent d'ailleurs pas aux mêmes publics : les contrats en alternance sont précisément destinés à l'acquisition d'une formation qualifiante ; les emplois d'avenir comportent également une forte dimension de formation et sont avant tout dédiés au secteur non marchand. Le contrat d'apprentissage est à durée déterminée : il repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat. Le contrat de professionnalisation peut, pour sa part, être à durée indéterminée : dans ce cas, rien n'interdit qu'il ouvre également droit à l'aide au titre du contrat de génération, à partir du moment où l'embauche de ce jeune coïncide avec le maintien en emploi des *seniors* dans l'entreprise. Le contrat de génération a donc bien au contraire vocation à compléter les outils existants en faveur de l'emploi des jeunes, tout en associant cet objectif avec celui de l'emploi des salariés âgés.

Le contrat de génération a résolument pour ambition de mettre en place les conditions qui vont permettre de réaliser un équilibre des âges au sein de l'entreprise.

I.- L'EMPLOI DES JEUNES : UN DÉFI PERMANENT

L'emploi des jeunes est une priorité constante de la politique de l'emploi depuis le milieu des années 1970 : en effet, alors que le taux de chômage s'établit à 3,5 % de la population active en 1975, il atteint déjà 7,1 % des 15-24 ans, soit 325 000 jeunes. Il n'a, depuis lors, cessé de croître, à l'exception notable de deux périodes, entre 1986 et 1990, puis entre 1997 et 2001. Depuis le début des années 1980, il n'est toutefois jamais descendu en dessous de la barre de 15 %.

Les outils mis en place par les pouvoirs publics ont constamment oscillé entre dispositifs spécifiques aux jeunes ou dispositifs plus généraux, pour lesquels les publics jeunes étaient néanmoins souvent considérés comme prioritaires. Si l'efficacité de certains de ces outils ne saurait être niée, la palette des dispositifs actuels présente toutefois de nettes carences : celles-ci ont précisément vocation à être comblées par les emplois d'avenir d'une part, par les contrats de génération d'autre part. Si ces deux mesures se distinguent clairement, – l'une constituant un contrat aidé dédié au secteur marchand, l'autre se donnant comme un outil de gestion des âges pour les entreprises, qui passe par le recrutement de jeunes –, elles représentent bien les deux instruments majeurs que souhaite utiliser le Gouvernement pour lutter contre le fléau du chômage de nos jeunes concitoyens.

Le niveau désormais atteint par le chômage des jeunes ne saurait en effet rester sans réponse ferme et urgente.

A. UNE SITUATION EXTRÊMEMENT PRÉOCCUPANTE DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

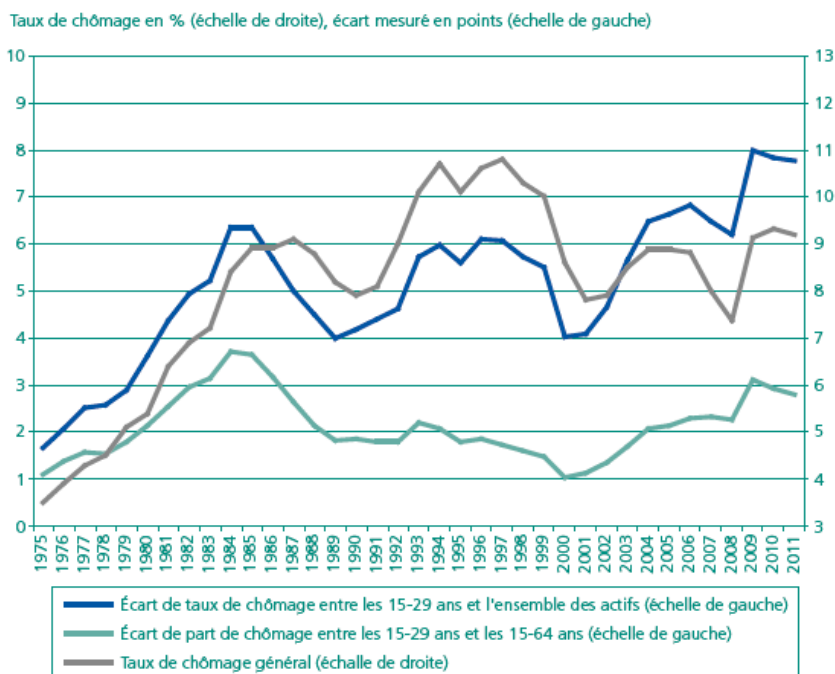
D'après l'INSEE, le taux de chômage des 15-24 ans s'établit à 24,2 % au troisième trimestre 2012, soit une progression de 2,8 % en un an, avec 671 000 jeunes au chômage.

Comme le montre la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)⁽¹⁾, la situation des jeunes sur le marché de travail se caractérise par une sur-réaction au cycle économique : autant, l'amélioration de la conjoncture globale du marché du travail conduit à une baisse plus rapide du taux de chômage des jeunes par rapport à celui de l'ensemble de la population active, - comme cela s'est observé en 2010, avec une diminution de 1,1 point du chômage des 15-29 ans contre une baisse de 0,4 point seulement pour l'ensemble de la population active –, autant la détérioration de la conjoncture économique conduit à une augmentation plus forte et plus rapide du chômage des jeunes, comme de la mi-2008 à la fin 2009, période où le taux de chômage des 15-29 ans a crû de 4,5 points contre 2,3 points pour la population générale. Toutefois, d'après les données de la DARES, l'écart entre le chômage des jeunes et celui de l'ensemble

(1) « *Emploi et chômage des 15-29 ans en 2010* », DARES Analyses, n° 39, mai 2011

de la population active s'est accru entre 2000 et 2008, et depuis cette date, il est supérieur de huit points à celui de l'ensemble des actifs⁽¹⁾.

Taux de chômage général et « sur-chômage » des jeunes de 15 à 29 ans



Source : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Si les jeunes connaissent en moyenne des durées de chômage moins élevées que leurs aînés – 32 % des jeunes demandeurs d'emploi sont des chômeurs de longue durée en 2010, contre 42 % pour les 30-49 ans, ils sont aussi plus souvent, lorsqu'ils travaillent, en situation de sous-emploi que leurs aînés : c'est le cas pour 11,5 % des femmes et 5,1 % des hommes de 15 à 29 ans qui occupent un emploi, contre respectivement 8,8 % et 3,3 % pour l'ensemble des 15-64 ans. Les jeunes sont donc aussi plus exposés au temps partiel subi que le reste de la population.

Autre caractéristique de la situation particulière des jeunes sur le marché de l'emploi : leur insertion durable dans l'emploi est plus longue que pour leurs aînés. En effet, ce n'est qu'en moyenne vers 27 ans que les jeunes accèdent à un emploi stable, soit cinq ans après leur entrée sur le marché du travail. Les jeunes sont souvent cantonnés à une succession de contrats précaires pendant plusieurs années à compter de leur premier accès à l'emploi. D'après la DARES toujours, 13 % des

(1) « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2011 », DARES Analyses n° 90, décembre 2012.

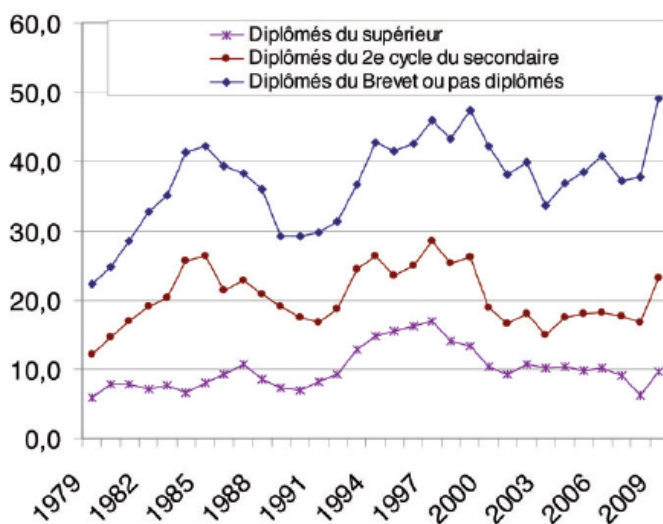
salariés occupent en 2009 un contrat à durée limitée (CDD ou intérim), mais c'est le cas du tiers des 15-29 ans, hors apprentissage. C'est aussi ce qui explique la plus forte proportion des jeunes qui travaillent à temps partiel.

On observe également un phénomène de « déclassement » des jeunes sur le marché du travail, par rapport aux générations précédentes : malgré un niveau de formation globalement plus élevé que leurs aînés, les jeunes accèdent souvent à des emplois moins rémunérés que leurs parents ou ne correspondant pas à leur niveau de formation. Comme l'indique le Centre d'analyse stratégique, « l'élévation des niveaux de formation a freiné l'augmentation du chômage des jeunes, en repoussant l'entrée dans la vie active mais aussi en renforçant l'avantage des mieux formés dans l'accès aux emplois, même si c'est au prix de conditions d'emploi (salaires, qualification, type de contrat) parfois moins favorables »⁽¹⁾.

Enfin, la vulnérabilité des jeunes sur le marché du travail est d'autant plus forte que leur niveau de qualification est faible, et cette tendance s'est accentuée aux cours des dernières années, avec un accroissement des écarts entre les taux de chômage par niveaux d'études : ainsi, en 2009, le taux de chômage était de 10 % pour les diplômés du supérieur, de 22 % au niveau du bac et de 50 % parmi les sans diplôme.

**Taux de chômage en France selon le niveau de diplôme,
un à quatre ans après la fin des études, 1979-2009**

(en pourcentage)



Source : INSEE, enquêtes Emploi 1979-2009

(1) « Emploi et chômage des jeunes : un regard comparatif et rétrospectif », La note d'analyse n° 224, Centre d'analyse stratégique, mai 2011.

Plus de la moitié des jeunes connaissent des épisodes de chômage au cours des trois premières années de leur vie active et un tiers d'entre eux reste au moins six mois au chômage : le niveau de qualification est un critère dirimant en matière de durée du chômage, puisque 53 % des jeunes non diplômés ont connu au moins six mois de chômage contre 28 % des titulaires d'un baccalauréat. Plus significative encore est l'importance du niveau ou du type de diplôme dans la trajectoire d'emploi des jeunes : parmi les jeunes sortis de scolarité en 2004, 25 % des non diplômés ont travaillé moins de six mois en trois ans, contre 8 % seulement pour les titulaires d'un BEP ou d'un CAP, 6 % pour les titulaires d'un baccalauréat technologique ou professionnel, mais 14 % pour les titulaires d'un baccalauréat général. Enfin, situation particulièrement préoccupante, 14,7 % des jeunes de 15 à 29 ans ne sont ni en emploi, ni en formation en 2011.

B. UN LARGE ÉVENTAIL D'OUTILS DÉVELOPPÉS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES

Face au constat d'un taux de chômage des jeunes élevé et persistant, de nombreux outils ont été développés pour améliorer leur insertion professionnelle, qu'il s'agisse de la réduction du coût du travail dans le secteur marchand, la mise en place de contrats aidés dans les secteurs marchand comme non marchand, le développement de l'alternance ou encore l'accompagnement personnalisé et renforcé des jeunes en difficulté.

1. La réduction du coût du travail des jeunes dans le secteur marchand

Qu'elle prenne la forme d'une exonération totale ou partielle de charges patronales ou du versement d'une prime à l'embauche, la politique de réduction du coût du travail de la main-d'œuvre jeune a été constamment mobilisée depuis plus de trente ans, depuis le Pacte national pour l'emploi des jeunes mis en place en 1977 qui prévoyait une exonération totale de charges patronales pour l'embauche d'un jeune, jusqu'à la création en 2002 du contrat jeunes en entreprises (CJE) qui permettait aux entreprises du secteur marchand de bénéficier pendant trois ans d'une prime mensuelle pour l'embauche en CDI à temps plein d'un jeune peu qualifié, en passant par le contrat initiative-emploi (CIE), instauré en 2005 et qui permettait initialement de cumuler exonération de charges sociales et subvention à l'embauche des publics jugés éloignés de l'emploi, et en particulier des jeunes non diplômés. Depuis 2007, subsiste, dans sa version marchande, le seul dispositif du contrat unique d'insertion – contrat initiative-emploi (CUI-CIE), qui n'est donc pas spécifiquement dédié aux jeunes.

2. Le soutien financier à la création d'emplois dédiés aux jeunes dans le secteur non marchand

Le subventionnement par l'État d'emplois d'utilité collective dans le secteur non marchand, en particulier dans les collectivités territoriales et le monde associatif, est un outil fortement mobilisé pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes depuis le début des années 1980.

Cette politique a été initiée en 1984 avec les travaux d'utilité collective (TUC) destinés à des jeunes de 16 à 21 ans, puis de 16 à 25 ans, qui se voient affectés à un employeur public ou associatif pour une durée de trois à douze mois et une durée hebdomadaire de travail de vingt heures, moyennant le financement par l'État d'une indemnité sensiblement inférieure à une rémunération au SMIC. Les TUC se verront supplantés à partir de 1990 par les contrats emploi solidarité (CES), non spécifiquement dédiés aux jeunes qui en représentent néanmoins près d'un tiers des bénéficiaires : fortement subventionnés par l'État – entre 65 et 100 % -, les CES financent dans le secteur non marchand des CDD à temps partiel.

La mesure emblématique de cette politique est bien sûr incarnée par les emplois-jeunes, mis en place en 1997 : les jeunes reviennent donc à cette date au cœur de la politique de l'emploi, avec un dispositif dédié aux moins de 26 ans, voire aux moins de 30 ans travailleurs handicapés ou qui ne seraient pas indemnisables. Ces emplois à durée déterminée ou indéterminée dans les établissements scolaires, la police nationale, les collectivités territoriales, les établissements publics ou encore dans les associations, sont pris en charge par l'État pendant cinq ans à hauteur de 80 % du SMIC.

Mis en extinction à partir de 2002, les emplois-jeunes sont remplacés en 2005 dans le secteur non marchand par le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et le contrat d'avenir, qui bénéficient d'une prise en charge modulable de l'État, celle-ci étant de 90 % du SMIC pour les contrats signés par des jeunes de moins de 26 ans. Seul subsiste, depuis 2010, dans le secteur non marchand, le contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), qui couvre l'ensemble des publics cibles de la politique de l'emploi et n'est donc pas spécifiquement dédié aux jeunes.

C'est précisément cette absence de ciblage des jeunes que la mise en place des emplois d'avenir a cherché à pallier.

3. La nécessaire dimension de formation qualifiante des jeunes

L'apprentissage est la voie classique choisie par les pouvoirs publics pour répondre à l'objectif de formation qualifiante des jeunes. Il a inspiré de nombreux dispositifs mis en place successivement à partir de la fin des années 1970, qu'il s'agisse du contrat emploi-formation (CEF), mis en place en 1975 pour des jeunes en contrat de travail d'au moins six mois, assorti d'une obligation de formation

conséquence, ou encore des contrats en alternance, créés en 1984 dans la logique de l'apprentissage, et qui seront à partir de 1986 assortis d'exonérations de cotisations sociales. Ces contrats spécifiquement tournés vers la formation qualifiante connaissent un réel succès au regard notamment de leur taux d'insertion dans l'emploi : le nombre d'emplois en alternance ou en apprentissage dépasse 400 000 en 1989 pour atteindre 580 000 en 2001. Depuis 2004, les contrats en alternance préexistants sont remplacés par le dispositif unique du contrat de professionnalisation : en 2010, le nombre de jeunes de moins de 26 ans en apprentissage ou en professionnalisation s'établit à près de 600 000.

Ces dispositifs ont été complétés à destination des jeunes en décrochage scolaire et qui sortent donc du système scolaire sans aucune qualification professionnelle ni diplôme, par les outils « deuxième chance ». Il s'agit, d'une part, des Écoles de la deuxième chance (E2C), lancées en 2000 pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle de jeunes « décrocheurs » par une offre de formation individualisée, reposant sur une pédagogie innovante et différente des schémas scolaires classiques : leur réseau regroupe aujourd'hui une centaine de sites et permet d'accueillir environ 12 000 jeunes par an. Il s'agit, d'autre part, de l'Établissement public d'insertion de la défense (EPIDE), qui gère un autre dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes sans diplôme, sans titre professionnel ou en voie de marginalisation : construit autour de vingt centres, son programme d'insertion permet d'accueillir jusqu'à 3 000 jeunes chaque année autour d'un projet éducatif et d'une formation visant une insertion durable de ces jeunes dans l'emploi. Les jeunes accueillis sont hébergés en internat et suivent des parcours de formation et d'insertion pendant des durées qui peuvent aller de huit à vingt-quatre mois.

4. L'accompagnement vers l'emploi des jeunes : le rôle central des missions locales

L'objectif d'insertion professionnelle des jeunes ne saurait être atteint sans un suivi et une orientation spécifiques, ne serait-ce que pour identifier les difficultés propres à chaque jeune, qui le maintiennent éloigné de l'emploi. Les missions locales, créées en 1982, ont précisément pour mission l'accompagnement spécifique des jeunes de 16 à 25 ans à la recherche d'un emploi.

Cette dimension d'accompagnement prend évidemment toute son importance au regard de la croissance des chiffres du chômage des jeunes. Son inscription dans la durée, symbolisée par la notion de « parcours », est un gage de sa réussite. Plusieurs dispositifs ont ainsi successivement cherché à organiser un véritable parcours d'accompagnement des jeunes, depuis le programme Crédit formation individualisé – Jeunes (CFI-Jeunes) mis en place en 1989, pour permettre à des jeunes non diplômés d'obtenir, par des étapes successives, une qualification, en passant par le programme TRACE (Trajet d'accès à l'emploi) créé en 1998 destiné à offrir pendant deux ans un accompagnement individualisé vers

l'emploi aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification ou qui se heurtent à des obstacles sociaux, familiaux ou personnels les tenant éloignés de l'emploi. Depuis 2005, lui a été substitué le programme CIVIS – contrat d'insertion dans la vie sociale –, qui s'adresse aux jeunes dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat ou qui sont demandeurs d'emploi depuis au minimum douze mois dans les dix-huit derniers mois. Ce contrat offre un accompagnement spécifique d'un an renouvelable à un flux annuel de plus de 250 000 jeunes en moyenne ; il peut également être assorti d'une allocation pour ses bénéficiaires majeurs qui ne percevraient pas d'autre rémunération ou allocation. Son volet « renforcé », destiné aux jeunes les plus en difficulté et les moins qualifiés, peut être renouvelé jusqu'aux 26 ans du bénéficiaire. Un référent unique est chargé d'assurer un suivi personnalisé et régulier du bénéficiaire, par la réalisation d'un entretien mensuel, et la mobilisation de l'ensemble des outils d'insertion professionnelle existants à destination des jeunes, qu'il s'agisse d'actions de formation, de stages, de la prescription de contrats aidés, etc. Depuis sa mise en place en avril 2005 et jusqu'en décembre 2010, un million de jeunes sont passés par le CIVIS, dont la moitié par un CIVIS renforcé.

En complément du CIVIS, le contrat d'autonomie, créé en 2008, avait quant à lui vocation à permettre le suivi spécifique pendant six mois renouvelables, de jeunes en zones urbaines sensibles (ZUS) : il était également assorti du versement d'une bourse forfaitaire de 300 euros par mois aux bénéficiaires du contrat d'autonomie.

Dans le contexte d'un taux de chômage croissant des jeunes, les partenaires sociaux concluaient enfin, le 7 avril 2011, un accord national interprofessionnel sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi. Cet accord s'articule autour de trois objectifs : un suivi spécifique par les missions locales de 20 000 jeunes « décrocheurs », destiné à leur permettre d'acquérir dans un premier temps les savoirs nécessaires à l'accès à l'emploi et les pré-requis de base, puis dans un second temps, d'accéder à une qualification par une formation en alternance ou une préparation opérationnelle à l'emploi (POE), prestation délivrée par Pôle emploi ; l'accompagnement renforcé, par l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), de 25 000 jeunes par an, sortis de l'enseignement universitaire, pendant deux ans, pour leur mise en relation avec les entreprises et la mise en place, le cas échéant, d'une formation passerelle vers l'emploi ou d'une préparation opérationnelle à l'emploi préalable ; et enfin, le suivi par Pôle emploi de 20 000 jeunes ayant un diplôme ou une qualification reconnue et qui rencontrent néanmoins des difficultés récurrentes d'accès à l'emploi, par un appui pour leur mise en relation avec les entreprises et le cas échéant, l'ajustement de leurs compétences par le biais d'une formation, qu'il s'agisse d'une formation en alternance ou d'une préparation opérationnelle à l'emploi.

C. UNE SITUATION TOUJOURS TRÈS PRÉOCCUPANTE DES JEUNES FACE À L'EMPLOI QUI NÉCESSITE D'ÊTRE PRISE À BRAS LE CORPS

Les nombreux outils de la politique de l'emploi développés en direction des jeunes ont, pour certains d'entre eux, eu un impact indéniable et ont permis d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes.

Le niveau historiquement élevé de chômage juvénile atteint aujourd'hui en France appelle toutefois de nouvelles mesures, dont l'ampleur doit être à la hauteur des enjeux. Une première étape, cruciale, a été franchie avec la mise en place des emplois d'avenir, majoritairement dédiés au secteur non marchand, et qui visent particulièrement les jeunes sans qualification ou faiblement qualifiés. Le contrat de génération constitue la seconde étape dans la politique volontariste menée par le Gouvernement dans la lutte contre le chômage des jeunes : sa dimension intergénérationnelle ne peut être qu'un atout supplémentaire.

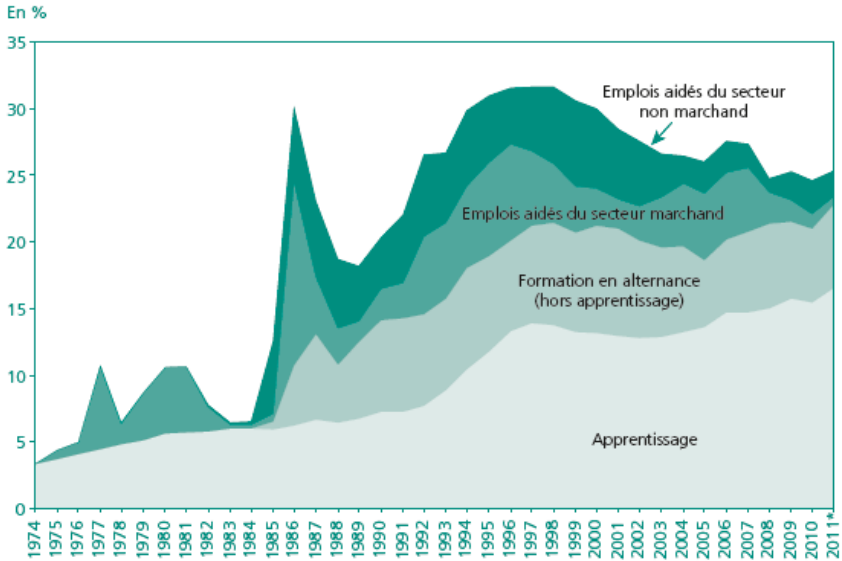
1. Un bilan des mesures actuelles

Le constat dressé par le Gouvernement, et qui l'a amené à initier des mesures fortes en faveur de l'emploi des jeunes, est le suivant : il n'existe plus aujourd'hui de dispositif d'ampleur spécifiquement dédié aux jeunes en France. Et une telle situation est proprement intolérable dans le contexte particulièrement difficile qui est celui du marché du travail aujourd'hui, en particulier pour les jeunes.

Les jeunes bénéficient, au même titre que l'ensemble des demandeurs d'emploi, d'une série de dispositifs de la politique de l'emploi, dont on ne saurait d'ailleurs remettre en cause, pour la plupart, l'utilité et l'efficacité. Les jeunes peu qualifiés sont en effet concernés, au même titre que l'ensemble de la main-d'œuvre peu qualifiée, par les allègements généraux de cotisations, qui permettent de réduire le coût du travail sur les bas salaires.

Ils bénéficient également des contrats aidés que sont le contrat initiative-emploi (CIE) pour son volet marchand et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour son volet non marchand. Ainsi, pour les moins de 26 ans, près d'un emploi sur quatre bénéficie d'une aide de l'État, soit plus de 617 000 emplois en juin 2012 (contre un sur vingt-cinq pour l'ensemble des actifs occupés) : il s'agit, dans 85 % des cas, de contrats en alternance, qui concernent 545 000 jeunes, dont près de 400 000 en contrat d'apprentissage et un peu plus de 145 000 en contrat de professionnalisation. En outre, à la même date, les jeunes de 16 à 25 ans sont près de 59 000 à bénéficier d'un CAE et un peu plus de 13 000 à bénéficier d'un CIE. Une autre manière d'appréhender l'importance des emplois aidés en faveur de la population jeune consiste à évaluer la part des jeunes en emploi aidé par rapport à la population totale des jeunes en emploi : au dernier trimestre 2011, 23,5 % des jeunes en emploi bénéficiaient d'un contrat aidé, et cette proportion atteint même plus de 41 % pour les jeunes sans diplôme.

Part des emplois aidés parmi les emplois occupés par des jeunes de moins de 26 ans, selon la catégorie du dispositif



Source : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Le problème spécifique au contrat unique d'insertion, dans sa version CIE comme dans sa version CAE, réside dans le caractère relativement précaire des contrats auxquels il sert de support : il peut être conclu sous la forme d'un CDI ou d'un CDD de six à vingt-quatre mois, pour une durée hebdomadaire qui ne peut être inférieure à vingt heures : or, si la part des CDI conclus dans le secteur marchand est prépondérante (68 % des CIE conclus en 2011), elle est quasiment inexistante dans le secteur non marchand. En outre, s'agissant des CDD, leur durée a tendance à diminuer dans les deux secteurs : elle était de neuf mois en moyenne pour les CUI-CIE conclus en 2011 et de 7,5 mois en moyenne pour les CUI-CAE conclus par des jeunes en 2011. Enfin, ces contrats portent sur une durée hebdomadaire de travail qui a, elle aussi, tendance à décroître : en moyenne de 32 heures par semaine dans le secteur marchand, elle est de 24 heures en moyenne dans le secteur non marchand.

En tout état de cause, les dispositifs d'ampleur de la politique de l'emploi sont donc aujourd'hui des dispositifs généraux, qui ne ciblent pas spécifiquement les jeunes, comme ce fut *a contrario* le cas à certaines périodes comme par exemple lors de la mise en place des emplois-jeunes. D'autre part, ils ont tendance à ne pas offrir d'insertion suffisamment durable et solide dans l'emploi, au regard de leur durée limitée et du fait qu'ils portent, dans la majorité des cas, sur des contrats à temps partiel.

Le contrat d'autonomie, dont la mise en œuvre avait été confiée à des opérateurs privés de placement, n'a pas eu les résultats escomptés au regard de son coût relativement important, de l'ordre de 8 500 euros par contrat : alors qu'il avait initialement vocation à s'adresser aux jeunes résidant dans des zones urbaines sensibles (ZUS) particulièrement éloignés de l'emploi, en particulier parce qu'ils ne sont pas connus du service public de l'emploi, le public accueilli est souvent apparu en relatif décalage avec les objectifs initiaux. Il a donc été abandonné au profit de la création des emplois d'avenir, dédiés aux mêmes publics, puisqu'ils prévoient une priorité d'accès aux jeunes résidant en zone urbaine sensible (ZUS), et qui constituent un dispositif d'une plus grande ampleur en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté.

L'accompagnement renforcé et personnalisé des jeunes est l'une des clés de réussite de leur insertion professionnelle : de ce point de vue, le rôle fondamental des missions locales doit être souligné et leurs efforts au quotidien en faveur de l'accès à l'emploi des jeunes salués. Ce sont ainsi 1 268 000 jeunes qui ont été en contact avec une mission locale ou une permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) en 2009 : ces structures dédiées au suivi des jeunes demandeurs d'emploi ont permis à ces derniers de signer plus de 540 000 contrats de travail, dont 435 000 contrats classiques et 108 000 contrats aidés ou en alternance. Le dispositif d'accompagnement spécifique des jeunes mis en œuvre par les missions locales, le CIVIS, joue un rôle crucial. On peut certes s'interroger sur la proportion des sorties vers l'emploi durable des jeunes passés par un CIVIS : en effet, en 2010, sur les près de 800 000 jeunes sortis de ce dispositif depuis sa création, 34 % sont sortis vers un emploi durable ; pour plus de la moitié d'entre eux, toutefois, le dispositif a débouché sur le chômage ou l'inactivité (7 % étant sortis vers une formation et 7 % ont accédé à un emploi non durable). Il est néanmoins très difficile de préjuger du sort qui aurait été celui de ces jeunes sans le soutien dont ils ont bénéficié par le biais des missions locales. Au mois de mai 2012, 203 800 jeunes étaient présents en CIVIS.

Si l'accompagnement individualisé des jeunes est une dimension relativement développée par les politiques de l'emploi dans les vingt dernières années, tel n'est malheureusement pas le cas de la formation qualifiante des jeunes demandeurs d'emploi. En effet, l'absence de diplôme ou de qualification est, on l'a vu, un obstacle majeur à l'insertion dans l'emploi des jeunes. Or, en dehors de la formation initiale, les outils de formation spécifiquement dédiés aux jeunes sortis du système scolaire, restent insuffisamment développés : si les dispositifs de deuxième chance qui visent à offrir les clés de l'insertion à des jeunes décrocheurs sont des initiatives louables, elles ne concernent toutefois qu'une faible part des jeunes sans qualification ou sans diplôme. Ce sont en effet chaque année de l'ordre de 62 000 jeunes qui sortent sans aucun diplôme du système éducatif et de l'ordre de 115 000 jeunes qui sortent sans diplôme du second cycle du secondaire, autrement dit qui quittent le système scolaire avec au plus un brevet des collèges en poche.

Le développement de l'alternance s'offre comme une solution très adaptée pour les jeunes, leur permettant de conjuguer au sein d'une seule et unique expérience, insertion dans l'emploi et formation qualifiante. Fin 2010, près de 565 000 étaient sous contrat de travail en alternance, dont 425 000 en apprentissage. Les résultats de la formule de l'apprentissage en matière d'insertion professionnelle sont en effet probants : ainsi, en 2004, 61 % des jeunes sortis d'apprentissage sont en emploi dès la fin de leur contrat, et parmi eux, plus de la moitié sont en CDI. Un an après la sortie de l'apprentissage, la part des jeunes en emploi atteint 82 %.

Les emplois aidés classiques dans le secteur marchand comme non marchand ne sont pas suffisamment assortis de mesures d'accompagnement et de formation des bénéficiaires : si la mise en place du contrat unique d'insertion (CUI) au 1^{er} janvier 2010 s'est traduite par un renforcement de cette dimension d'accompagnement et de formation, – par la désignation obligatoire d'un tuteur et d'un référent, la mise en place d'une attestation d'expérience professionnelle, la possibilité de recourir à des périodes d'immersion auprès d'un autre employeur ou encore la réalisation obligatoire d'un bilan des actions menées en la matière en cas de renouvellement du contrat –, celle-ci n'est pas systématique, ce qui est particulièrement préjudiciable pour les jeunes publics bénéficiaires de ce type de contrats.

2. Les emplois d'avenir

L'absence d'un outil d'ampleur spécifiquement dédié aux jeunes apparaît comme un véritable handicap au regard notamment de leur situation très difficile sur le marché du travail. La mise en place, au mois de novembre dernier, des emplois d'avenir, s'offre comme une réponse claire et ferme à ce problème.

Le bilan positif des emplois-jeunes plaidait en effet pour l'instauration d'un nouveau dispositif d'emploi aidé dans le secteur non marchand et entièrement ciblé sur les jeunes. En effet, de 1999 à fin 2005, 470 000 jeunes ont été embauchés en emploi-jeune ; les trois quarts d'entre eux ont occupé un emploi immédiatement après leur sortie du dispositif ; un an et demi après leur emploi-jeune, neuf bénéficiaires sur dix étaient en emploi et sept sur dix en CDI ⁽¹⁾. C'est à l'aune de ce bilan que le choix a été fait de créer les emplois d'avenir, qui devraient bénéficier à 150 000 jeunes au total, dont 100 000 dès l'année prochaine.

Les emplois d'avenir s'adressent, contrairement aux emplois-jeunes, à un public beaucoup plus ciblé, centré sur les jeunes de 16 à 25 ans les moins qualifiés et les plus éloignés de l'emploi. Une priorité est en outre accordée aux jeunes qui résident dans des zones dans lesquelles les bassins d'emplois sont les moins dynamiques ou les plus discriminants pour les jeunes, qu'il s'agisse des zones

(1) « *Que sont devenus les « emplois-jeunes » des collectivités locales, établissements publics et associations ?* », *Premières Synthèses Informations* n° 441, DARES, novembre 2006.

urbaines sensibles (ZUS), des zones de revitalisation rurale (ZRR) ou encore des territoires ultra-marins. En particulier, dans ces zones, les emplois d'avenir pourraient concerner des jeunes dont le niveau d'études va jusqu'au premier cycle de l'enseignement supérieur, mais qui seraient en recherche d'emploi depuis au moins un an sur les dix-huit derniers mois.

Le dispositif des emplois d'avenir s'adresse en priorité aux employeurs du secteur non marchand, qu'il s'agisse des collectivités territoriales, du secteur associatif ou encore de l'insertion par l'activité économique (IAE), mais peut également s'appliquer au secteur marchand, sous condition que les employeurs concernés proposent au bénéficiaire un véritable parcours d'insertion professionnelle et de qualification et que l'activité concernée présente un fort potentiel de création d'emplois ou offre des perspectives de développement d'activités nouvelles, comme par exemple le tourisme, les filières vertes ou encore les filières numériques.

Les emplois ainsi créés bénéficient d'une aide de l'État, de l'ordre de 75 % du SMIC dans le secteur non marchand et de 35 % du SMIC dans le secteur marchand. Cette aide est versée sur une période pouvant aller d'un an à trois ans, dans la mesure où les contrats relatifs aux emplois d'avenir devront, par défaut, être conclus sous la forme de CDI et le cas échéant, s'ils sont conclus sous la forme de CDD, porter sur une période de 36 mois. Dans certains cas particuliers, la durée du contrat pourra être inférieure, sans jamais pouvoir descendre en-dessous de douze mois. Parallèlement, le bénéficiaire d'un emploi occupe en principe un emploi à temps plein : seuls certains cas, comme le suivi d'une action de formation, le volume d'activité de la structure employeuse, peuvent justifier la fixation d'une durée hebdomadaire de travail inférieure, qui ne peut d'ailleurs descendre en-dessous d'un mi-temps.

Les emplois d'avenir sont donc bien, par principe, des contrats aidés qui permettront aux jeunes d'échapper à une certaine précarité, ce qui est malheureusement aujourd'hui le lot de la plupart des autres contrats aidés, qui sont, comme on l'a vu, majoritairement des CDD de courte durée et à temps partiel. Mais ce sont surtout les conditions posées en matière de suivi et de formation des bénéficiaires qui doivent permettre une insertion professionnelle réelle et durable des jeunes concernés par les emplois d'avenir. On a en effet constaté que cette dimension était encore trop souvent absente des dispositifs préexistants. S'agissant des emplois d'avenir, les employeurs ne pourront embaucher des jeunes à ce titre que sous condition de s'engager à offrir un véritable encadrement et un tutorat au jeune concerné et à développer des actions de formation qualifiante ou permettant l'acquisition de compétences. L'exécution de ces engagements doit ainsi faire l'objet d'une évaluation annuelle, pouvant conduire à un retrait et à un remboursement de l'aide en cas de non-respect. En outre, un suivi individualisé du bénéficiaire doit être réalisé par Pôle emploi et les missions locales tout au long du contrat, ainsi qu'un bilan de son projet professionnel deux mois avant l'échéance de

son contrat si celui-ci est à durée déterminée. La sortie du dispositif de l'emploi d'avenir doit se solder par la reconnaissance des compétences acquises par le jeune pendant la durée de son emploi ; enfin, les jeunes concernés doivent pouvoir bénéficier d'un accès à l'alternance ou à une action de formation professionnelle lors de leur sortie d'emploi d'avenir. Autrement dit, l'ensemble des dispositions ont été prises pour faire des emplois d'avenir un outil privilégié de l'insertion professionnelle durable des jeunes en difficulté face à l'emploi.

Les emplois d'avenir constituent la première mesure d'ampleur prise en faveur de l'emploi des jeunes et spécialement ciblée sur eux ; les contrats de génération, destinés exclusivement au secteur marchand, en constitueront le second volet, qui sera de son côté non pas un contrat aidé, mais un dispositif incitatif pour les entreprises pour la mise en œuvre d'une gestion des âges par le biais du recrutement d'un jeune.

II.- LES PROBLÉMATIQUES PROPRES À L'EMPLOI DES SENIORS

La problématique de l'emploi des *seniors* est bien évidemment fortement corrélée à la question de la retraite, et en particulier de l'âge de départ à la retraite. Évoquer la difficulté pour un demandeur d'emploi âgé de retrouver du travail lorsqu'il s'en trouve privé ne peut pas s'envisager sans une réflexion plus large sur l'employabilité des *seniors* qui se trouvent à quelques années de la retraite.

Si l'objectif de l'élévation du taux d'activité des *seniors* et surtout, de leur taux d'emploi, ne saurait être remise en cause, il convient de ne pas mener une politique aveugle : on ne peut en effet pas nier les difficultés d'emploi ou de recrutement particulières des *seniors* ; le fait qu'il est extrêmement difficile de retrouver une activité après 55 ans ; et d'autre part que l'objectif d'élévation de leur taux d'emploi ne peut valoir universellement, sans considération des conditions d'emploi, de la pénibilité, de l'âge auquel les personnes ont par ailleurs commencé à travailler.

L'emploi des *seniors* recoupe donc aussi indiscutablement d'autres politiques : celle menée en matière de retraites d'une part, celle relative aux conditions de travail et à l'amélioration de celles-ci d'autre part.

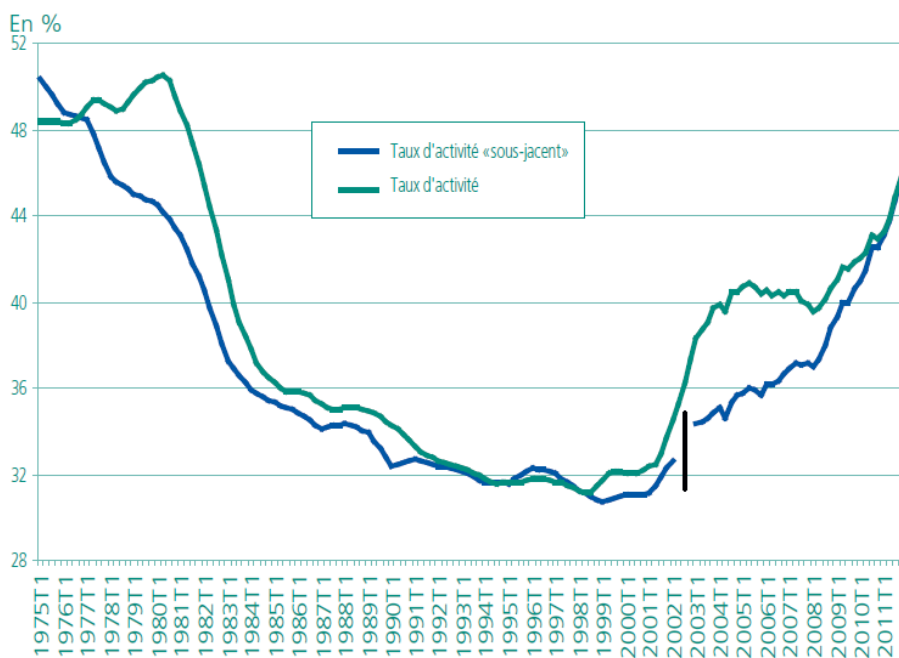
A. UN BILAN DE LA SITUATION

Conformément aux objectifs généraux fixés par le Conseil européen de Lisbonne de 2000, précisés en mars 2001 par le Conseil européen de Stockholm qui a posé l'objectif d'un taux d'emploi des 55-64 ans de 50 % en 2010, tandis que le Conseil européen de Barcelone prévoyait d'ici 2010 d'augmenter de cinq ans l'âge moyen effectif auquel cesse l'activité professionnelle, la France a mené dans les dernières années une politique destinée à favoriser l'emploi des travailleurs âgés, afin de répondre en particulier aux recommandations qui lui ont été adressées en 2005, à mi-parcours et qui l'invitaient à « *surveiller les répercussions de la réforme des pensions sur l'âge de départ à la retraite et élaborer une stratégie globale de vieillissement actif visant à maintenir les travailleurs âgés plus longtemps sur le*

marché du travail, grâce à l'adaptation des conditions de travail, un meilleur accès à la formation et la réduction résolue du recours aux régimes de retraite anticipée ».

Le taux d'activité des 50-64 ans s'établit à 58,6 % en 2011 ; il représente 44,4 % des 55-64 ans, soit une augmentation de 3,2 points par rapport à 2010 pour cette dernière tranche d'âge. Au total, le taux d'activité des 55-64 ans est en constante augmentation depuis 2001, sous l'effet conjugué des réformes successives des retraites qui ont reporté l'âge légal de départ et allongé la durée de cotisation nécessaire pour l'obtention du taux plein et du repli continu des dispositifs de départs anticipés en retraite (préretraites, dispenses de recherche d'emploi, etc.). Le processus de résorption des dispositifs de cessation anticipée d'activité se poursuit d'ailleurs en 2011 : ainsi, 287 000 personnes sont en situation de cessation anticipée d'activité, soit une baisse de 35,5 % en un an (comprenant les dispositifs de préretraites totales pour un peu plus de 35 400 personnes, les dispenses de recherche d'emploi pour près de 160 700 personnes et les retraites anticipées pour carrière longue qui bénéficient à 90 900 personnes en 2011).

Taux d'activité et taux d'activité « sous-jacent » des 55-64 ans



NB : Le taux d'activité sous-jacent est le taux d'activité corrigé de la structure démographique. En effet, en 2001, les premières générations nombreuses de l'après seconde guerre mondiale ont atteint 55 ans, ce qui a provoqué un accroissement mécanique du nombre de « jeunes » seniors, plus actifs que leurs aînés.

Source : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

La hausse de l'ordre de dix points du taux d'activité des *seniors* dans les dix dernières années est allée de pair avec l'augmentation de leur taux d'emploi mais également de leur taux de chômage.

Ainsi, en 2011, 54,8 % des personnes âgées de 50 à 64 ans sont en emploi ; ce taux représente 41,5 % pour les 55-64 ans, soit une augmentation de trois points par rapport à 2010 ⁽¹⁾ et de onze points par rapport à 2000. La situation des *seniors* en emploi est néanmoins très contrastée comme l'observe l'étude d'impact associée au présent projet de loi : en effet, si le taux d'emploi des 55-59 ans atteint 64 %, soit 1,5 point de plus que la moyenne de l'Union européenne à 27 (et 0,9 point de moins que la moyenne de l'Union européenne à 15), celui des 60-64 ans atteint péniblement 18,9 % (contre une moyenne de l'Union à 27 à 31,4 % et plus de 44 % en Allemagne ou au Royaume-Uni).

Parallèlement, le taux de chômage des *seniors* s'est accru depuis 2008. D'après la DARES, le taux de chômage des plus de 50 ans est de 6,7 % au deuxième trimestre 2012, avec 633 500 *seniors* demandeurs d'emploi en catégorie A, soit une augmentation de près de 16 % en un an. Il s'établit à 6,5 % pour les 55-64 ans en 2011. En incluant les demandeurs d'emploi inscrits en catégories B et C, qui regroupent donc l'ensemble des chômeurs tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, le nombre de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans représente 915 000 personnes en juin 2012, dont 504 300 de plus de 55 ans, soit une progression de 23,1 % sur un an.

(1) « *Emploi et chômage des 55-64 ans en 2011* », DARES Analyses n° 49, juillet 2012.

Taux de chômage des seniors de 55 à 64 ans et de l'ensemble des actifs

Moyennes trimestrielles en % de la population active



Source : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Si, globalement, depuis 2008, les variations du taux de chômage des 55-64 ans ont été proches de celles observées pour l'ensemble de la population active, en revanche, le nombre de chômeurs *seniors* a augmenté de 84 % contre 30 % pour les chômeurs âgés de moins de 55 ans : autrement dit, la part des chômeurs âgés a considérablement augmenté dans le nombre total des demandeurs d'emploi.

En outre, les demandeurs d'emploi *seniors* sont nettement plus concernés par le chômage de longue durée que leurs cadets. Ainsi, comme le montre la DARES, « en moyenne sur l'année 2011, les trois quarts des personnes âgées de 55 à 64 ans s'étant déclarées au chômage en 2010 déclarent toujours y être un an après » : 60 % des demandeurs d'emploi de cette tranche d'âge sont des chômeurs de longue durée en 2011. Sur les 915 000 demandeurs d'emploi de plus de 50 ans recensés en juin 2012, plus de 500 000 sont inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an.

B. LES DIFFÉRENTS VOILETS DES POLITIQUES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

De nombreuses mesures ont été prises durant la dernière décennie pour améliorer l'emploi des *seniors*, qui se sont principalement articulées autour d'une part des lois du 21 août 2003 et du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, et d'autre part de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 sur l'emploi des *seniors*, qui a été suivi par l'élaboration du plan national d'action concerté pour l'emploi des *seniors* sur la période 2006-2010, et dont les orientations ont été concrétisées puis prolongées par une série de dispositions prises dans le cadre des lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2008 et 2009.

1. Les mesures visant à reculer l'âge de départ en retraite

Les lois du 21 août 2003 et du 9 novembre 2010 ont durci les conditions d'ouverture des droits à la retraite, en augmentant la durée de cotisation nécessaire à l'obtention d'une retraite à taux plein ⁽¹⁾ ; en relevant progressivement l'âge d'ouverture du droit à la retraite pour le porter à 62 ans à l'horizon 2018, pour les assurés nés en 1956 ; et en relevant parallèlement l'âge d'obtention du taux plein, et cela, quel que soit le nombre de trimestres cotisés, pour le porter à 67 ans à l'horizon 2023.

Les dispositifs de décote et de surcote sont également destinés à inciter les *seniors* à prolonger leur activité jusqu'à l'âge de l'obtention du taux plein, voire au-delà : créée en 2003, la surcote permet de bénéficier d'un surcroît de pension en cas de départ au-delà de l'âge d'obtention du taux plein, qui est passé de 3 % par année de travail supplémentaire au-delà de 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2004 à 5 % par année supplémentaire travaillée au-delà du taux plein à partir du 1^{er} janvier 2009. Élargie à la fonction publique par la loi de 2003, la décote est également à cette occasion ramenée progressivement de 10 % par année manquante entre 60 et 65 ans pour un assuré n'ayant pas quarante années d'assurance avant 2003 à 5 % de la durée d'assurance par année non cotisée d'ici 2015.

La possibilité pour l'employeur de mise à la retraite d'office d'un salarié âgé a également été progressivement durcie à partir de 2003 : elle est impossible, depuis le 1^{er} janvier 2010, avant l'âge de 70 ans.

Les conditions du cumul emploi-retraite, autorisé à partir de 2004 mais obéissant à des règles strictes, ont été supprimées au 1^{er} janvier 2010 : désormais, les retraités peuvent reprendre une activité salariée dès 60 ans sous réserve qu'ils bénéficient du taux plein et d'avoir liquidé l'ensemble de leurs pensions auprès des régimes obligatoires. Moins utilisée, la retraite progressive permet aux salariés âgés

(1) La durée de cotisation nécessaire pour l'obtention d'une retraite à taux plein passera à 41 ans et un trimestre pour les personnes nées en 1953 et 1954 et à 41,5 ans pour les assurés nés en 1955.

de plus de 60 ans et justifiant, depuis 2006, de 150 trimestres validés (contre 160 trimestres lors de la mise en place du dispositif en 2003) de poursuivre une activité à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension, inversement proportionnelle à la durée travaillée.

2. L'épineuse question des départs anticipés en retraite

L'objectif global d'augmentation du taux d'emploi des *seniors* a également conduit ces dernières années les pouvoirs publics à durcir drastiquement les règles permettant de bénéficier d'une préretraite publique. En dehors du dispositif propre aux travailleurs de l'amiante, la possibilité d'entrée dans tout autre dispositif de préretraite publique a été fermée : c'est le cas depuis le 1^{er} janvier 2012 pour les allocations spéciales du Fonds national de l'emploi (ASFNE), auparavant essentiellement octroyées dans le cadre de plans sociaux ; c'est le cas également depuis 2005 pour les conventions de cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS), qui continuent néanmoins de s'appliquer pour les accords de branche sur la cessation d'activité conclus avant cette date et dans le cadre desquels les entreprises peuvent continuer de conclure des accords : leurs bénéficiaires perçoivent une allocation de cessation d'activité égale au minimum à 65 % de leur salaire brut antérieur et voient leur protection sociale prise en charge jusqu'à la retraite, une partie du coût global de ce dispositif pouvant être assumée par l'État. S'agissant des préretraites d'entreprises, le choix a été fait de les soumettre à taxation spécifique à compter de 2003 : le taux de la contribution relative aux avantages servis aux préretraités par les entreprises est en outre passé à 50 % à compter du 11 octobre 2007.

De la même manière, la dispense de recherche d'emploi (DRE) qui a été mise en place en 1984 pour permettre aux demandeurs d'emploi *seniors* d'être, sous certaines conditions, exemptés de l'obligation de recherche active d'emploi, a été sensiblement resserrée à compter de 2009 jusqu'à la suppression totale de toute entrée dans le dispositif de dispense à partir du 1^{er} janvier 2012.

Le report de l'âge de départ en retraite conjugué aux mesures de maintien dans l'emploi des *seniors* s'est néanmoins heurté à une difficulté de taille : celle des salariés qui ont commencé à travailler jeunes et sont donc particulièrement pénalisés par le report de l'âge de la retraite, et les salariés soumis à des conditions de pénibilité dans le cadre de leur activité professionnelle, pour lesquels le maintien en activité à un âge de plus en plus avancé pose des difficultés évidentes. C'est pourquoi parallèlement à l'ensemble des outils déployés pour favoriser l'augmentation du taux d'emploi des *seniors*, ont été instaurées des modalités restrictives de départ anticipé en retraite d'une part pour les salariés à carrière longue, d'autre part pour les salariés ayant été soumis à des situations de pénibilité.

Initialement réservé lors de sa création par la loi du 21 août 2003 aux salariés entrés sur le marché du travail entre 14 et 16 ans, le droit à départ anticipé

en retraite avant 60 ans était conditionné au respect à des conditions d'âge et de durée de validation et de cotisation à l'assurance vieillesse. La loi du 9 novembre 2010 a ensuite élargi ce dispositif aux salariés ayant commencé à travailler avant 18 ans, tout en leur appliquant le rythme du report de l'âge légal de départ prévalant pour l'ensemble des autres salariés. Enfin, le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse élargit l'ouverture du droit à départ anticipé en retraite aux personnes ayant commencé à travailler avant l'âge de 20 ans ; il étend également la prise en compte de la durée cotisée jusqu'à deux trimestres au titre de la maternité et pour les périodes de chômage indemnisé ; enfin, il supprime la condition de durée cotisée (soit 172 à 174 trimestres) en plus du nombre d'années validées pour les personnes ayant commencé à travailler avant 20 ans. Ces nouvelles conditions devraient ouvrir à 110 000 personnes supplémentaires le droit à départ anticipé en retraite pour carrière longue en 2013.

S'agissant du départ anticipé en retraite à taux plein au titre de la compensation de la pénibilité, la réforme des retraites de 2010 a prévu de l'accorder dès 60 ans aux personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 20 % au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisés au titre d'une maladie professionnelle. Il peut également bénéficier sous conditions à des personnes présentant un taux d'incapacité entre 10 et 20 % si elles ont été exposées pendant au moins dix-sept ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

La politique menée en matière de départ anticipé en retraite pourrait ainsi apparaître paradoxale : si elle doit clairement œuvrer en faveur de l'augmentation du taux d'emploi des salariés âgés, elle ne peut ignorer les conditions de travail spécifiques à un certain nombre de *seniors* en prenant donc des mesures adaptées, mais néanmoins exceptionnelles dans la mesure où elles sont cantonnées à un public spécifique. Elle met en tout cas en évidence la problématique liée aux enjeux d'amélioration des conditions de travail des *seniors*, de prise en compte de la pénibilité et de sécurisation de leurs parcours professionnels : on ne saurait en effet nier la vulnérabilité particulière des salariés âgés au regard de ces enjeux. De ce point de vue, nul ne peut nier que les résultats de la négociation en cours des partenaires sociaux sur la sécurisation de l'emploi seront d'une importance cruciale.

3. L'amélioration de l'employabilité des *seniors* et de leurs conditions de travail

Le plan national d'action concerté pour l'emploi de *seniors* portant sur la période 2006-2010, qui a aménagé les principaux points de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 sur l'emploi des *seniors*, a permis la mise en place de plusieurs outils en faveur de leur employabilité et de l'amélioration de leurs conditions de travail.

Il a en particulier prévu la réalisation tous les cinq ans, pour tout salarié à partir de 45 ans, d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière ; il a également mis l'accent sur la mobilisation des outils de la formation professionnelle à destination des *seniors*, qu'il s'agisse de l'utilisation du droit individuel à formation (DIF) ou de l'accès à la période de professionnalisation ; il a favorisé la mise en place de bilans de compétence et de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les plus de 45 ans, en prévoyant des financements réservés et des procédures administratives accélérées pour les *seniors*. Enfin, il portait un objectif général de promotion de l'amélioration des conditions de travail et d'emploi des salariés âgés (qu'il s'agisse de l'adaptation de leur temps de travail ou de leur poste de travail) par une mobilisation accrue des services de la médecine du travail ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

4. Les mesures favorisant la demande de travail des *seniors*

Les différentes mesures prises ces dernières années pour favoriser la demande de travail des *seniors* par les entreprises ont eu un succès très mitigé. Ce levier est certainement l'un des plus difficiles à actionner, bien qu'il reste également le plus déterminant pour l'emploi des *seniors*. En effet, tant que les entreprises demeureront réticentes à les embaucher et/ou à les maintenir en emploi, l'augmentation de leur taux d'emploi ne pourra être réalisée dans toute son ampleur.

La mise en place en 2006 d'un contrat à durée déterminée *seniors*, destiné aux demandeurs d'emploi de plus de trois mois ou titulaires d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), âgés de plus de 57 ans, n'a pas eu les effets escomptés sur l'emploi des publics visés. La contribution « Delalande », due en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié âgé de plus de 50 ans, et considérée comme constituant un frein à l'embauche des *seniors*, a été quant à elle supprimée au 1^{er} janvier 2008.

Enfin, l'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 55 ans, prévue par la loi du 9 novembre 2010, qui devait être versée pendant un an à hauteur de 14 % du salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale, n'a finalement pas été mise en œuvre en raison de la crise : elle a été remplacée par une aide équivalente à 2 000 euros pour les employeurs qui recruteraient des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans en contrat de professionnalisation. Comme le précise l'étude d'impact associée au présent projet de loi, cette mesure n'a eu qu'un impact limité, puisque seules 4 600 aides ont été versées à ce titre en 2011, pour un objectif initial de 10 000 contrats. Un peu plus de 5 000 aides sont prévues à ce titre pour 2013.

5. L'obligation de négociation d'accords ou de plans d'action « seniors »

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a institué une négociation obligatoire au sein des entreprises et des branches sur l'emploi des salariés âgés : codifié aux articles L. 138-24 à 138-28 du code de la sécurité sociale, ce dispositif, qui a vocation à être remplacé par l'obligation de négociation relative au contrat de génération, prévue par le présent projet de loi, a imposé aux entreprises de plus de 50 salariés de négocier et conclure, pour une durée maximale de trois ans, un accord collectif en faveur de l'emploi des *seniors* avant le 1^{er} janvier 2010, sous peine d'être condamnées à une pénalité fixée à 1 % de leur masse salariale pour chaque mois entier au cours duquel elles demeurent non couvertes par un tel accord ou plan d'action.

La pénalité de 1 % n'est toutefois pas applicable :

– aux entreprises de 50 à 300 salariés lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche sur l'emploi des *seniors* ;

– aux entreprises de plus de 50 salariés qui, en cas d'absence d'accord collectif, ont élaboré, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, un plan d'action dont le contenu respecte les conditions exigées pour les accords collectifs.

L'accord collectif en faveur de l'emploi des salariés âgés doit comporter trois séries de dispositions.

En premier lieu, il doit fixer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus ou de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus.

Il doit, deuxièmement, comporter des actions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois des six domaines d'action suivants, définis par décret en Conseil d'État, et auxquelles sont associés des objectifs chiffrés mesurés au moyen d'indicateurs :

- le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;

– la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Il doit enfin inclure les modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

Afin de ne pas introduire de rigidités excessives, les entreprises de 50 à 300 salariés ont bénéficié d'un délai supplémentaire de trois mois pour se mettre en conformité avec ces obligations légales : elles n'ont donc été exposées à la pénalité de 1 % qu'à compter du 1^{er} avril 2010.

Selon le bilan dressé par la DARES ⁽¹⁾, au 1^{er} octobre 2010, un peu plus de 36 000 entreprises employant près de 7,3 millions de salariés sont couvertes par un accord ou un plan d'action *seniors*. Sur les 27 750 textes distincts enregistrés par l'administration, 72 % concernent des plans d'action : les grandes entreprises ont assez logiquement plus souvent eu recours à la conclusion d'accords collectifs que les plus petites qui ont souvent privilégié les plans d'action. Près de 80 accords de branches professionnelles ayant vocation à être étendus ont été conclus, permettant environ à la moitié des entreprises entre 50 et 299 salariés d'être exonérées de la pénalité. La DARES estime au total qu'au moins les trois quarts des entreprises de 50 à 299 salariés seraient ainsi couvertes par un accord de branche ou un accord d'entreprise ou un plan d'action et que 84 % des entreprises de 300 salariés et plus sont couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action. On notera que de nombreuses entreprises de moins de 50 salariés sont également couvertes par un accord ou un plan d'action, soit qu'elles entrent dans le champ d'un accord de branche étendu (c'est le cas pour près de 528 000 d'entre elles), soit qu'elles aient elles-mêmes conclu un accord d'entreprise ou un plan d'action (ce qui est le cas pour 9 500 d'entre elles).

Sur la base d'un échantillon de 116 accords d'entreprises et plans d'action « *seniors* » déposés entre juin et décembre 2009, la DARES a également dressé un bilan qualitatif des nouvelles obligations pesant sur les entreprises en matière d'emploi des salariés âgés : l'étude met en évidence le choix très net par les entreprises de l'objectif de maintien dans l'emploi des *seniors* qui a été largement privilégié par rapport à celui du recrutement. Sur les six domaines d'action prévus par décret, les entreprises optent massivement pour « *le développement des compétences et qualifications et l'accès à la formation* » et pour l'« *anticipation de l'évolution des carrières professionnelles* », tandis que l'« *amélioration des conditions de travail* » et le « *recrutement des salariés âgés dans l'entreprise* » sont beaucoup moins mobilisés. Les entreprises ont ainsi tendance à choisir des domaines d'action où elles disposent de marges de manœuvre plus évidentes et qu'elles maîtrisent souvent déjà : on constate ainsi que les outils tels que les entretiens de deuxième partie de carrière et les bilans de compétences sont souvent

(1) « *Emploi des seniors. Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors* », Documents d'études de la DARES, n° 164, septembre 2011

mobilisés, alors que les dispositifs plus lourds qui touchent à l'organisation et au temps de travail, comme la réduction d'horaires, l'adaptation ou le changement de poste sont nettement moins actionnés par les entreprises. La DARES conclut de son analyse de cet échantillon, qu'« *il apparaît très difficile, à la seule lecture de l'accord ou du plan, d'apprécier l'ampleur des efforts envisagés par les signataires* ». Ces éléments doivent être gardés à l'esprit si l'on souhaite que le dispositif de négociation portant sur le contrat de génération, qui a vocation à se substituer à celui relatif à l'emploi des *seniors*, soit plus efficace et permette davantage de mesurer les efforts fournis dans les entreprises en faveur de l'embauche et du maintien en emploi de salariés jeunes et âgés.

C. UNE SITUATION TOUJOURS DIFFICILE DES SENIORS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL QUI EXIGE DE NOUVELLES MESURES

Les difficultés des *seniors* sur le marché du travail sont en réalité de deux ordres : elles tiennent d'une part aux conditions de leur maintien en emploi et d'autre part aux difficultés de recrutement des demandeurs d'emploi âgés.

1. Des difficultés de recrutement importantes

Malgré l'importance des mesures prises en faveur de l'emploi des *seniors*, la France a donc connu une hausse du taux de chômage des 55-64 ans, liée à un contexte économique difficile depuis 2008, mais également à la forte hausse du taux d'activité de cette tranche d'âge dans les dix dernières années. Si le taux de chômage des *seniors* reste en 2011 inférieur de 2,9 points à celui de l'ensemble de la population active, il n'en demeure pas moins que les *seniors* sont confrontés à des difficultés particulières sur le marché du travail, en particulier du fait de la forte proportion du chômage de longue durée au sein de cette tranche d'âge.

Selon les chiffres publiés par la DARES ⁽¹⁾ en septembre 2012, sur les 54 900 demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sortis de Pôle emploi en juin 2012, seuls 12 500 l'ont quitté pour une reprise d'emploi déclarée. Pour 18 600 d'entre eux, la sortie est imputable à une cessation d'inscription pour défaut d'actualisation ; 7 300 sorties sont liées à un arrêt de la recherche d'emploi ; 4 300 à une radiation administrative et 4 200 sorties à une entrée en formation.

Les mesures prises ces dernières années pour favoriser la demande de travail des entreprises en direction des *seniors* n'ont guère eu d'effet probant, témoignant de la réticence persistante des employeurs à recruter des salariés âgés, alors même que l'ensemble des mesures prises pour favoriser le maintien en activité des *seniors* produisaient leurs effets (report de l'âge légal de départ, durcissement des politiques de retraite anticipée, suppression de la dispense de recherche d'emploi, etc.).

(1) « *Tableau de bord trimestriel. Activité des seniors et politiques d'emploi* », DARES, septembre 2012.

À défaut de pouvoir véritablement influencer sur les comportements d'embauche des employeurs et de modifier leur perception globalement négative des *seniors*, les demandeurs d'emploi âgés figurent parmi les publics prioritaires des contrats aidés dans les secteurs marchand comme non marchand. Si les entrées de *seniors* en contrats aidés non marchands ont fortement crû depuis les années 1990 pour se stabiliser autour de 72 000 entrées totales en 2010, soit un peu moins de 20 % des embauches en contrats aidés non marchands, le nombre des *seniors* embauchés en contrats aidés du secteur marchand a connu des évolutions plus erratiques : ils sont environ 20 000 à être entrés dans ce type de contrats en 2010, soit 15 % du nombre total des entrées dans les emplois aidés du secteur marchand ⁽¹⁾. On constate néanmoins que les *seniors* ont parfois été éclipsés par les jeunes auxquels une priorité a été donnée pour le bénéfice des contrats aidés, comme ce fut le cas en 2009 avec la mise en place d'un plan pour l'emploi des jeunes. En outre, leur insertion dans l'emploi à l'issue d'un contrat aidé est beaucoup plus difficile que pour leurs cadets : six mois après leur sortie d'un contrat initiative emploi (CIE), les plus de 50 ans ont un taux d'insertion dans l'emploi durable de 63,6 % (contre plus de 71 % pour les 26 à 49 ans). Ce taux est de 29 % pour les plus de 50 ans six mois après leur sortie d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) (contre 35,4 % pour les 26-49 ans).

2. Des difficultés propres au maintien dans l'emploi des seniors

Les *seniors* qui sont en emploi demeurent plus vulnérables que les salariés plus jeunes : ils constituent en effet l'une des principales variables d'ajustement des entreprises dans le cas de licenciements économiques ou plus largement par le financement par certaines d'entre elles de dispositifs de « préretraites maison » destinées à faciliter le départ de salariés âgés. Si, on l'a vu, les outils relatifs aux préretraites publiques ont fortement reculé dans les dix dernières années, les entreprises « *continuent à ajuster leurs effectifs, souvent dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, en proposant à leurs salariés des dispositifs de cessation anticipée d'activité ou en leur versant des indemnités extra-légales qui offrent un revenu de remplacement jusqu'à la date de liquidation* » de leur pension de retraite, comme l'indique l'étude d'impact associée au présent projet de loi. La forte taxation des préretraites d'entreprises n'a pas dissuadé certaines d'entre elles de poursuivre leur politique d'ajustement des effectifs par le « sacrifice » des salariés âgés.

Selon les derniers éléments établis par la DARES, les salariés de plus de 50 ans quittent le plus souvent leur entreprise suite à un licenciement (hors départ à la retraite). En outre, les salariés d'au moins 58 ans apparaissent sur-représentés dans les entreprises de plus de 50 salariés dans les ruptures conventionnelles.

(1) « *Emploi des seniors. Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors* », Document d'études n° 164, DARES, septembre 2011.

Les salariés âgés restent donc relativement plus exposés que la moyenne des salariés plus jeunes aux ajustements des effectifs des entreprises. Cette situation est d'autant plus préjudiciable que les salariés âgés en poste bénéficient moins fréquemment d'une formation que leurs cadets : d'après la DARES, en 2006, 35 % des salariés âgés de 50 ans et plus ont déclaré avoir suivi une formation au cours des douze derniers mois, contre 49 % des salariés plus jeunes. De ce point de vue, les objectifs portés par le plan national d'action concerté en faveur de l'emploi des *seniors* 2006-2010 n'ont pas été atteints : ainsi, les périodes de professionnalisation qui, lors de leur création, visaient explicitement les salariés ayant plus de vingt ans d'activité ou de plus de 45 ans, bénéficiaient à 70 % à des salariés de moins de 44 ans en 2009. La même année, seuls 32 % des stagiaires au titre du droit individuel à la formation (DIF) avaient plus de 45 ans. Les salariés âgés sont également peu nombreux à accéder au congé individuel de formation (CIF). Ils n'étaient enfin que 2 % à bénéficier des contrats de professionnalisation conclus en 2010. Alors qu'ils sont souvent considérés par les entreprises comme moins adaptables que des salariés plus jeunes, et présentant une moindre maîtrise des outils technologiques, les salariés *seniors* ne bénéficient néanmoins pas de la formation qui leur assurerait une meilleure adaptabilité ou une meilleure maîtrise des technologies innovantes. Cette situation serait à la fois imputable à une moindre demande de formation exprimée par les seniors mais également à une moindre prescription de formation par les entreprises qui seraient réticentes à former des salariés amenés à prendre leur retraite dans les années qui suivent.

III.- LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

« *Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines* » énonce l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des *seniors*. Les partenaires sociaux ont donc érigé, depuis longtemps, la transmission des savoirs et des compétences en priorité des politiques sociales internes aux entreprises. De fait, il existe aujourd'hui une palette de mesures variées ayant pour but de favoriser le développement du tutorat, qu'il s'agisse de dispositions relatives au contenu des négociations obligatoires, de conditions constitutives de certains contrats de travail ou de financements publics d'actions de tutorat.

Toutefois, manque encore en droit du travail un dispositif intégré, permettant d'aborder en propre la question de la transmission des savoirs et de réfléchir à son déploiement dans le cadre d'une gestion active des âges, une lacune que le projet de loi sur le contrat de génération vise à combler.

A. LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES COMPORTANT UN VOLET « TUTORAT »

Parmi les nombreuses négociations aujourd'hui obligatoires, deux comportent un volet « tutorat » : la négociation de branche sur la formation professionnelle et la négociation d'entreprise sur l'emploi des *seniors*.

1. La négociation de branche sur la formation professionnelle

L'article L. 2241-6 du code du travail impose aux branches l'obligation de négocier, tous les trois ans, sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Parmi les thèmes de cette négociation, figurent « *le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans* ».

L'obligation de négocier sur ces deux derniers thèmes a été créée par l'article 14 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui a précisé le contenu de la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle, puis complétée par l'article 5 de la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels. Elle répond au souhait exprimé par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009⁽¹⁾, dont le préambule affirme la nécessité de « *renforcer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle* », en particulier « *au niveau des branches professionnelles* », où il doit « *favoriser la définition des objectifs et des priorités qui leur sont propres au regard de l'évolution de leurs métiers et de leurs qualifications* ». En 2011, ont été signés 48 accords de branche relatifs à l'apprentissage, dont certains proposent une indemnité pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, et 37 accords concernant le tutorat dont certains prévoient une labellisation des formations des tuteurs.

2. La négociation d'entreprise sur l'emploi des seniors

Dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'emploi des *seniors*, prévue par les articles L. 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale, les entreprises doivent choisir trois domaines d'action à mettre en œuvre dans leurs accords ou plans d'action, parmi les six définis à l'article R. 138-26 du même code. L'un des domaines d'action proposé est la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Parmi les 116 accords et plans d'action « *seniors* », déposés entre juin et décembre 2009, analysés par la DARES, 73 retiennent ce dernier domaine d'action.

(1) *Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.*

Parmi ces textes, 41 instaurent des dispositifs de formation de salariés âgés au tutorat et 55 mettent en place des missions de tutorat pour les seniors ou de participation à des jurys professionnels.

Par ailleurs, il convient de signaler que de nombreux accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) comportent des dispositions relatives au tutorat, bien qu'il n'existe pas d'obligation légale spécifique en la matière. Ainsi, selon les informations transmises à votre rapporteur, 67 % des accords conclus en 2010 prévoient des mesures de tutorat, dont 5 % concernent l'ensemble des salariés, sans viser particulièrement les *seniors*.

B. LES CONTRATS DE TRAVAIL PRÉVOYANT DES DISPOSITIFS DE TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Au-delà de la négociation collective dans les branches et les entreprises, le code du travail organise la transmission des savoirs et des compétences dans plusieurs catégories de contrats aux objets variés. Il s'agit des contrats en alternance, des contrats aidés et du contrat à durée déterminée (CDD) relatif à l'exercice d'activités de tutorat par des salariés retraités.

1. Les contrats en alternance

La formation en alternance constitue la forme la plus ancienne d'organisation de la transmission d'un savoir entre un professionnel confirmé et un jeune salarié.

• Le contrat d'apprentissage

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'employeur doit désigner un maître d'apprentissage, répondant à certaines conditions de qualification professionnelle, dont la mission est de « *contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés* » selon l'article L. 6223-5 du code du travail. Il doit permettre à celui-ci de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis (CFA), ainsi que veiller à ce qu'il bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. À cet égard, l'article L. 6331-25 du code du travail prévoit que les dépenses supportées par l'entreprise pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage sont prises en compte au titre de l'obligation de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

La fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés de l'entreprise, un maître d'apprentissage référent devant être désigné dans

ce cas, ou assumée par l'employeur lui-même. En principe, un maître d'apprentissage n'est autorisé à suivre que deux apprentis.

Les données relatives aux contrats d'apprentissage démontrent, d'ailleurs, la vitalité de ce dispositif d'insertion dans l'emploi, malgré un contexte économique difficile. En effet, comme l'a indiqué le ministre délégué chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage, M. Thierry Repentin, lors d'un débat sur l'emploi des jeunes au Sénat ⁽¹⁾, le nombre de contrats d'apprentissage enregistrés à fin octobre 2012 a progressé de 8 % par rapport au nombre de contrats enregistrés à la même date l'an dernier.

● Le contrat de professionnalisation

Dans le cadre du contrat de professionnalisation ⁽²⁾, autre contrat en alternance, l'employeur peut désigner un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, sans y être tenu, contrairement à l'apprentissage. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur doit lui laisser le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. À cet égard, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) peuvent prendre en charge les dépenses de formation des tuteurs, dans la limite de 15 euros par heure de formation, pour une durée maximale de 40 heures, au titre de l'article L. 6332-15 du code du travail. En 2011, le montant de la prise en charge de ces dépenses de formation s'est élevé à 8,5 millions d'euros, pour 22 567 actions de formation correspondant à 528 044 heures de formation.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit ces conditions. En principe, un tuteur ne peut assumer le suivi de plus de trois salariés, et s'il s'agit de l'employeur, de plus de deux. Les missions du tuteur sont précisément définies par le code du travail. Ce dernier doit, en particulier : accueillir, informer et guider le jeune en contrat de professionnalisation, organiser son activité et veiller au respect de son emploi du temps, contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, et assurer la liaison avec l'organisme extérieur chargé des actions de formation du jeune.

Afin d'encourager le développement du tutorat, les coûts exposés par les entreprises qui choisissent de le mettre en place en interne peuvent être pris en charge par les OPCA, dans la limite de 230 euros par mois et par bénéficiaire, et pour une durée maximale de six mois. Ce plafond mensuel est majoré de 50 % lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans, ou lorsqu'il accompagne un jeune appartenant aux publics prioritaires. Les entreprises qui décident de recourir à un

(1) Débat en séance publique sur l'emploi, la formation et la qualification des jeunes du 4 décembre 2012.

(2) Les dispositions relatives au tutorat dans le cadre du contrat de professionnalisation s'appliquent également pour les périodes de professionnalisation.

tuteur externe peuvent également bénéficier d'une prise en charge selon les mêmes conditions, lorsque le contrat de professionnalisation a été conclu avec certaines catégories de jeunes en difficulté. En 2011, le montant de la prise en charge de ces dépenses par les OPCA a atteint 74,2 millions d'euros.

2. Les contrats aidés

Dans le cadre des contrats aidés, ont été mises en place des mesures d'accompagnement des bénéficiaires, afin d'accroître les chances de réussite de ces dispositifs.

Les bénéficiaires du contrat unique d'insertion (CUI) se voient ainsi attribuer un tuteur, qui doit être désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans et ne peut suivre plus de trois salariés en contrat unique d'insertion. Exceptionnellement, il peut s'agir de l'employeur lui-même. Ses missions résident principalement dans l'accueil et l'information du bénéficiaire et la contribution à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

En ce qui concerne les emplois d'avenir, l'article L. 5134-114 du code du travail rappelle que l'aide relative à ces emplois est attribuée, entre autres, « *au vu des engagements de l'employeur [...] sur les conditions d'encadrement et de tutorat* ». Quant aux étudiants recrutés en emploi d'avenir professeur, l'article L. 5134-123 du même code précise qu'ils bénéficient d'un tutorat au sein de l'établissement dans lequel ils exercent leur activité.

3. Le contrat à durée déterminée « tutorat » pour les retraités

Au-delà des dispositifs d'accompagnement prévus dans les contrats en alternance et les contrats aidés, l'article 105 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 a créé une dérogation au principe d'interdiction du cumul d'une pension de retraite et d'un revenu d'activité professionnelle pour les activités de tutorat de salariés d'une entreprise par un ancien salarié de celle-ci, ayant liquidé sa pension. Aux termes de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale, ce dernier doit exercer cette activité de tutorat à titre exclusif, auprès du même employeur, sous le régime d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), pour une durée maximale et dans la limite d'un montant de cumul fixés par décret. Le CDD « tutorat » a été inscrit à l'article L. 1242-4 du code du travail. Cette mesure constitue la déclinaison législative de l'action n° 25 du Plan national d'action concerté pour l'emploi des *seniors* 2006-2010, qui prévoyait que « *pour accroître l'attractivité du dispositif [...], les rémunérations du tuteur ne seront pas prises en compte au titre des règles de cumul emploi-retraite* ».

Faute de publication des décrets d'application de cette mesure, le CDD « tutorat » n'a pas été mis en œuvre.

C. LE FINANCEMENT D' ACTIONS DE TUTORAT PAR LE FONDS NATIONAL DE SOUTIEN RELATIF A LA PÉNIBILITÉ

L'article 86 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a créé un Fonds national de soutien relatif à la pénibilité. Il a pour mission de contribuer au financement de dispositifs d'allègement de la charge de travail de salariés occupés à des travaux pénibles, mis en place par des accords de branche ou d'entreprise qui peuvent être conclus à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2013. Aux termes de ce même article, cet allègement peut prendre la forme de « *l'exercice d'une mission de tutorat au sein de l'entreprise du salarié, mission au titre de laquelle le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire fixée par l'accord* ».

Placé auprès de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), ce fonds a reçu, en 2012, une dotation de 20 millions d'euros, provenant pour une moitié de l'État et pour l'autre de la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP). Les subventions octroyées par le fonds sont accordées sur le fondement d'appels à projet. En décembre 2012, le fonds a financé 19 projets pour un montant total de 237 100 euros.

IV.- LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

Le contrat de génération créé par le présent projet de loi s'inscrit résolument dans une logique partenariale et de dialogue social. Que ce soit pour la conception du dispositif ou pour sa mise en œuvre concrète, une place très importante est réservée à la négociation collective.

Le double objectif du contrat de génération est de créer les conditions d'une gestion dynamique et active des âges dans les entreprises, tout en répondant aux difficultés spécifiques qui sont celles des jeunes et des *seniors* sur le marché du travail.

Le projet de loi s'articule autour de deux axes principaux : la volonté de favoriser la négociation d'accords collectifs relatifs à l'embauche et au maintien en emploi des salariés jeunes et âgés dans les entreprises d'une part ; la mise en place d'une aide financière pour l'embauche d'un jeune et le maintien en emploi d'un salarié âgé d'autre part.

A. UNE RÔLE IMPORTANT DONNÉ AU DIALOGUE SOCIAL

Invités par le chef de l'État lors de la Grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 à négocier les termes du futur contrat de génération sur la base d'un document d'orientation qui leur a été remis à la rentrée, les partenaires sociaux ont entamé un cycle de négociations qui a débouché sur un accord national interprofessionnel signé à l'unanimité des syndicats et des organisations

représentatives des employeurs le 19 octobre dernier, et dont le présent projet de loi est la traduction.

L'accent mis sur la négociation collective constitue un pilier de la mise en œuvre du dispositif, puisque l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés seront désormais soumises à l'obligation triennale de négocier des accords relatifs au contrat de génération. Ces accords se substituent à l'actuelle obligation de négociation portant sur l'emploi des salariés âgés : il s'agit en effet de ne plus séparer les thématiques propres à l'insertion dans l'emploi des jeunes et à la situation particulière des *seniors* dans l'entreprise ou plus généralement, sur le marché du travail. Cette double prise en compte s'articule donc logiquement autour du troisième objectif de la future négociation d'accords, à savoir la prise en compte de la transmission des savoirs et des compétences à l'intérieur d'une entreprise.

La négociation d'un accord portant sur le contrat de génération doit ainsi être l'occasion pour l'entreprise de dresser avant toute chose un bilan de sa gestion des âges, à travers l'établissement d'un diagnostic préalable, et cela, afin de pouvoir fixer, à travers l'accord, les objectifs à atteindre en matière d'entrée des jeunes dans l'entreprise, de maintien en emploi des salariés âgés et de transmission des savoirs et des compétences. Il doit également permettre de préciser les conditions de la réalisation des objectifs fixés, par la définition des modalités de leur évaluation. Les entreprises de 50 à 300 salariés pourront également être couvertes par un accord de branche étendu, qui doit traiter des mêmes thématiques et répondre aux mêmes exigences qu'un accord d'entreprise.

LES TROIS VOLETS DES FUTURS ACCORDS RELATIFS AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

L'accord national interprofessionnel signé à l'unanimité par les partenaires sociaux le 19 octobre dernier comporte des précisions quant au contenu des futurs accords d'entreprise relatifs au contrat de génération, qui couvriront une période pouvant aller jusqu'à trois ans.

S'agissant du volet relatif à l'entrée des jeunes dans l'entreprise, l'accord devra préciser les objectifs chiffrés de l'entreprise en matière de recrutement des jeunes en CDI, ainsi que les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes, qui bénéficient d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent. L'accord devra ensuite développer les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, entretien qui doit notamment permettre d'évaluer la maîtrise des compétences du jeune en question. L'accord comportera également une prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les actions destinées à accroître la mixité des emplois. Enfin, il précisera les modalités de recours ou de développement des contrats en alternance et de recours aux stages, et prévoira la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise pour lever les freins matériels à l'accès à l'emploi.

S'agissant de l'emploi des *seniors*, l'accord d'entreprise détaillera les objectifs chiffrés de l'entreprise en matière de leur embauche ou de leur maintien dans l'emploi ; il précisera les actions qui seront menées en faveur de l'emploi des *seniors*, qu'il s'agisse de la transmission des savoirs et des compétences et du développement de l'accompagnement, et choisira trois domaines d'action à privilégier sur les sept domaines d'action suivants : le recrutement des *seniors* ; l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges ; l'organisation de la coopération intergénérationnelle ; l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ; le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ; l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ; et enfin, le développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle.

On remarquera que ce contenu reprend cinq des six domaines d'action définis dans le cadre des actuels accords « *seniors* » : en effet, l'un des domaines d'action figurant dans la négociation actuelle est relatif à la transmission des savoirs et des compétences et au développement du tutorat. À partir du moment où celle-ci devient un volet à part entière des futurs accords, elle n'a logiquement pas été reprise au sein de l'objectif relatif à l'emploi des *seniors*. Les futurs accords portant sur le contrat de génération comporteront donc deux domaines d'action supplémentaires : celui de l'organisation de la coopération intergénérationnelle, et celui du développement de la mixité des emplois

Enfin, concernant le volet « transmission des savoirs et des compétences », l'accord détaillera les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et d'accompagnement des jeunes, et pourra préciser également les modalités de la transmission des compétences en direction des *seniors* embauchés. Plusieurs outils pourront à cet égard être mobilisés, tels que les binômes d'échange de compétences entre salariés, 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 et enfin, l'organisation de la charge de travail du référent. Selon les spécificités propres à chaque entreprise, l'accord pourra également définir les modalités de la transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles pour elle.

L'accord national interprofessionnel du 19 octobre aligne le contenu des accords de branche sur celui prévu pour les accords collectifs d'entreprise, en ajoutant simplement que ces accords de branche définiront également les outils apportés en amont de la négociation aux PME et TPE pour leur permettre de remplir leurs obligations en matière de négociation d'entreprise sur cette thématique, ainsi que les modalités de leur accompagnement pour la mise en œuvre de leurs accords ou plans d'action en matière de transmission des savoirs et des compétences.

Le projet de loi ne précise pas le contenu des accords collectifs portant sur le contrat de génération, mais en renvoie la définition à un décret ; il semble cependant essentiel que la représentation nationale puisse s'assurer de l'adéquation des futures dispositions réglementaires au contenu souhaité par les partenaires sociaux.

Dans l'hypothèse où la négociation collective organisée à l'échelon de l'entreprise échouerait, l'employeur pourrait unilatéralement élaborer un plan d'action portant sur les mêmes thématiques et répondant aux mêmes exigences qu'un accord d'entreprise.

La négociation collective d'accords relatifs au contrat de génération devra associer de manière pleine et entière les représentants des salariés, et cela, à tous les stades :

– lors de la phase de négociation de l'accord, logiquement, puisque celle-ci est organisée avec les délégués syndicaux ou, en leur absence, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, ou encore avec les délégués du personnel, voire, le cas échéant avec un ou des salariés mandatés ;

– en cas d'échec de l'accord, par l'obligation d'établissement d'un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical :

– mais également dans l'hypothèse de la mise en place d'un plan d'action par l'employeur, qui nécessite la consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel ;

– et enfin, au cours de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action, puisque l'accord doit prévoir les modalités de sa publicité auprès des salariés, tandis que le plan d'action fait l'objet chaque année d'une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La réunion de ces conditions doit permettre la mise en place d'un dialogue social dynamique et pérenne sur les questions relatives à la gestion des âges au sein des entreprises.

La portée des accords collectifs portant sur le contrat de génération fera également l'objet d'une évaluation : interne, on l'a dit, aux entreprises elles-mêmes, afin de mettre les représentants syndicaux ou les organisations représentatives du personnel en mesure d'opérer un réel suivi de la mise en œuvre des dispositions de l'accord ou du plan d'action ; mais également externe, parce qu'il est apparu nécessaire pour garantir la réussite du dispositif, de donner à l'administration les moyens d'assurer elle-même un suivi des mesures mises en œuvre par les entreprises pour atteindre les objectifs fixés. Ainsi l'administration sera-t-elle avant tout destinataire du procès-verbal de désaccord dressé dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, et qui conditionne la possibilité pour l'employeur d'élaborer et mettre en œuvre unilatéralement un plan d'action. L'accord collectif lui-même ou, le cas échéant, le plan d'action, fera en outre ensuite l'objet d'un contrôle de conformité par l'administration, qui sera chargée de vérifier que ses dispositions répondent bien aux exigences posées. La conformité des accords de branche sera, quant à elle, examinée à l'occasion de son extension.

Enfin, les entreprises de plus de 300 salariés seront tenues de transmettre annuellement à l'administration un document d'évaluation relatif à la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action, tandis que les branches signataires d'un accord devront établir ce document d'évaluation destiné à l'administration à l'échéance de l'accord.

En cas de non-conformité de l'accord collectif ou du plan d'action aux obligations réglementaires ou en cas de constat de carence, les entreprises de plus de 300 salariés s'exposent au versement d'une pénalité pouvant aller jusqu'à 10 % des exonérations de cotisations patronales sur les bas salaires dont bénéficie l'entreprise ou, si ce montant est plus élevé, jusqu'à 1 % de la masse salariale de cette entreprise, au titre des périodes au cours desquelles celle-ci n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action conforme. De la même manière, les entreprises de plus de 300 salariés s'exposent à une pénalité équivalente à 1 500 euros par mois pour tout retard ou absence de transmission du document d'évaluation annuel de la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action qui la couvre.

Le projet de loi fait ainsi le choix d'exonérer de toute pénalité les entreprises de 50 à 300 salariés, qui sont pourtant aujourd'hui concernées par la pénalité applicable en cas d'absence de couverture par un accord ou un plan d'action *senior*. Si la taille de ces entreprises leur permet de disposer d'une gestion du personnel relativement structurée et sont obligatoirement dotées d'un comité d'entreprise, le projet de loi prévoit, en conformité avec le souhait des partenaires sociaux tel qu'il se traduit dans l'accord national interprofessionnel du 19 octobre, de privilégier la voie du dialogue social sans l'assortir d'un dispositif de sanction.

B. UN ENGAGEMENT DE L'ÉTAT AU SOUTIEN DES ENTREPRISES POUR LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Afin de faire du contrat de génération un outil véritablement incitatif pour les entreprises pour leurs comportements d'embauche et de maintien en emploi des salariés jeunes et âgés, le projet de loi prévoit d'instituer une aide forfaitaire dont pourront bénéficier les entreprises de moins de 300 salariés, dès lors qu'elles recruteront un jeune et maintiendront dans l'emploi leurs *seniors*.

1. Une aide au titre du contrat de génération versée aux entreprises de moins de 300 salariés

Au-delà du souhait de donner une nouvelle impulsion au dialogue social sur les questions de gestion active des âges et d'équilibre intergénérationnels, le présent projet de loi définit les modalités d'une aide financière qui doit jouer un rôle incitatif dans cette nouvelle démarche dynamique de gestion des âges par les entreprises.

Les entreprises de moins de 300 salariés pourront ainsi bénéficier pendant trois ans d'une aide de l'État pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans et le maintien en emploi ou l'embauche d'un *senior*. Cette aide sera également conditionnée, pour les entreprises entre 50 et 300 salariés, à la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou, le cas échéant, à la mise en œuvre d'un plan d'action portant sur le contrat de génération.

L'aide de l'État serait de 4 000 euros par an, soit 2 000 euros pour chaque recrutement d'un jeune de moins de 26 ans en CDI, sous réserve du maintien en emploi en parallèle d'un *senior* et 2 000 euros au titre du *senior* maintenu dans l'emploi, et sous la condition de ne pas procéder au licenciement d'un salarié âgé présent dans l'entreprise pendant la durée du versement de l'aide. On notera que si l'aide relative à l'embauche d'un jeune est de trois ans, l'aide relative au salarié âgé maintenu en emploi, de trois ans au maximum, est versée jusqu'au départ en retraite de ce dernier, soit une durée qui peut donc être inférieure à trois ans : dans ce cas, l'aide relative au jeune est maintenue sur les trois ans, tandis que celle relative au *senior* n'est versée que jusqu'au départ en retraite de celui-ci. Une entreprise pourra en outre bénéficier d'autant d'aides au titre du contrat de génération qu'elle compte de salariés *seniors*, dès lors qu'elle embauche un nombre équivalent de jeunes en CDI.

Au total, ce sont plus de 99 % des entreprises qui pourront bénéficier de l'aide au titre du contrat de génération : en effet 98 % des entreprises françaises comptent moins de 50 salariés ; et 1,5 % d'entre elles compte entre 50 et 300 salariés. Ces entreprises représentent plus de la moitié de l'emploi salarié en France, 41 % des salariés pour les entreprises comptant moins de 50 salariés et 15 % des salariés pour les entreprises entre 50 et 300 salariés.

2. Les effets attendus sur l'emploi

L'impact positif sur l'emploi du contrat de génération est évident : il est en revanche plus difficile de mesurer avec précision l'ampleur de cet effet positif sur l'emploi des jeunes, mais également sur l'emploi en général.

D'aucuns ont pu pointer les risques d'effets d'aubaine attachés à cette mesure : l'aide bénéficierait à des entreprises qui auraient en tout état de cause procédé à des embauches et se contenteraient donc de profiter de l'aide qui leur est attribuée. Ces effets d'aubaine existent pour tout dispositif d'aide dans le secteur marchand, et il n'est jamais possible, en matière d'aide publique aux entreprises, de s'en préserver totalement. Il est toutefois possible de les limiter, et sur ce point, le dispositif du contrat de génération semble satisfaisant : en effet, la mise en place de la condition de non licenciement d'un salarié âgé présent dans l'entreprise ou de rupture conventionnelle conclue avec un *senior* présent dans l'entreprise est largement de nature à limiter ces potentiels effets d'aubaine, dans la mesure où elle constitue pour l'entreprise une réelle limitation de ses marges de manœuvre

s'agissant de ses effectifs. En outre, le ciblage de l'aide sur les entreprises de moins de 300 salariés vise également à limiter fortement ces effets d'aubaine : en effet, d'après les informations fournies à votre rapporteur, moins d'une embauche de jeune en CDI sur cinq a aujourd'hui lieu dans les entreprises de moins de 300 salariés employant également des *seniors*, contre une sur deux dans les autres entreprises. Les contraintes relatives à l'âge du jeune embauché – qui doit avoir moins de 26 ans –, à la nature du contrat – qui ne peut être qu'un CDI – et à la borne d'âge retenue pour les *seniors*, fixée à 57 ans, sauf recrutement ou maintien en emploi d'un travailleur handicapé, devraient également largement circonscrire les potentiels effets d'aubaine. En effet, aujourd'hui, un tiers seulement des jeunes de moins de 26 ans est embauché en CDI, et à partir de 60 ans, le taux d'activité des *seniors* diminue drastiquement, puisqu'il est divisé par trois entre 57 et 60 ans.

L'utilisation du dispositif est bien évidemment soumise aux aléas de la conjoncture : dans un contexte économique global détérioré, les entreprises sont en effet, de manière générale, plus réticentes à embaucher des jeunes en CDI que dans un contexte économique de croissance. L'aide instituée au titre du contrat de génération aura, en tout état de cause, un effet sur le coût du travail, qui pourrait générer un surcroît d'emplois : en effet, l'aide qui sera accordée aux entreprises de moins de 300 salariés pour l'embauche d'un jeune et le maintien en emploi d'un *senior*, de 4 000 euros pendant trois ans, entraînera une baisse du coût du travail de près de 20 % pour un salarié rémunéré au SMIC, et de 14 % au niveau du salaire moyen d'embauche des jeunes de moins de 26 ans dans ces entreprises, soit 1,3 SMIC. Cette aide conduit donc à un doublement de la baisse du coût du travail induite par les allègements généraux de cotisations sociales au niveau du SMIC, et la triple au niveau du salaire moyen d'embauche de ces jeunes. Au regard de l'efficacité avérée de la baisse ciblée du coût du travail par le biais des allègements généraux, on peut donc supposer que l'aide au titre du contrat de génération constituera un levier important de stimulation du recrutement de jeunes en CDI par les entreprises. Au niveau macroéconomique enfin, le montant total des aides octroyées au titre du contrat de génération correspond à une baisse du coût du travail d'environ 0,2 %.

Un autre type d'effet lié à l'existence de l'aide doit être examiné : celui de l'effet de substitution. Il convient de relativiser le potentiel effet de substitution des jeunes de plus de 26 ans par les jeunes de moins de 26 ans, dans la mesure où ces deux tranches d'âge n'ont souvent pas le même profil et la même expérience professionnelle et correspondent à des besoins en main d'œuvre bien distincts : ainsi, 70 % des jeunes de moins de 30 ans embauchés en CDI ont aujourd'hui moins de 26 ans.

À l'aune de ces hypothèses, et sous toutes réserves, l'estimation des flux d'embauches de jeunes éligibles s'établit à 100 000 par an.

3. Le coût et les modalités de financement de l'aide forfaitaire

Le coût global du dispositif est constitué d'une part, par le coût de l'aide au titre du contrat de génération, qui représente l'essentiel de l'effort financier public, et d'autre part, par les actions d'accompagnement prévues pour accompagner les petites entreprises en matière d'appui conseil et d'ingénierie pour la mise en place des accords relatifs aux contrats de génération, ces actions devant représenter un coût annuel de l'ordre de 40 millions d'euros par an.

Le tableau suivant présente le coût prévisionnel global du dispositif entre 2013 et 2017, sur la base d'une hypothèse d'un flux de 100 000 contrats par an, d'une entrée en vigueur du dispositif au 1^{er} janvier 2013 et d'un taux de chute estimé à 2,2 % par mois, conformément à ce qui est observé chez les jeunes embauchés en contrat à durée indéterminée.

Impact financier du contrat de génération

(en millions d'euros)

2013	2014	2015	2016	2017
181,3	539	790,4	919,4	901,3

NB : Ce coût inclut les mesures complémentaires d'accompagnement prévues à destination des PME pour la mise en place des accords relatifs aux contrats de génération

Source : ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Au total, ce sont donc 500 000 contrats de génération qui pourraient être financés à l'horizon de 2017, dont 85 000 dès 2013.

D'après les informations figurant dans l'étude d'impact associée au projet de loi, pour 2013, le préfinancement du dispositif serait assuré par Pôle emploi. Le financement, à moyen terme, du dispositif à hauteur de près d'un milliard d'euros par an, devrait par la suite être dégagé par une fraction des économies sur la dépense publique, prévues à hauteur de 10 milliards d'euros au total, et qui sont mobilisées dans le cadre du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I.- AUDITION DU MINISTRE

La Commission entend M Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, sur le projet de loi portant création du contrat de génération.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Mes chers collègues, nous accueillons aujourd'hui, pour la quatrième fois depuis le début de la législature, M. Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, afin qu'il nous présente le projet de loi portant création du contrat de génération, adopté ce matin par le Conseil des ministres.

L'objet de ce texte est de favoriser tout à la fois l'intégration des jeunes dans le monde du travail et le maintien dans l'emploi des *seniors*, de manière à assurer le transfert des connaissances et des compétences. Il s'agit de la transposition de l'accord national interprofessionnel signé le 19 octobre dernier par l'ensemble des partenaires sociaux – fait suffisamment rare pour être souligné.

Le projet de loi étant inscrit à l'ordre du jour de la séance publique dès la reprise de nos travaux, les 15 et 16 janvier, nous l'examinerons en commission mercredi prochain. Afin de vous laisser le temps de rédiger vos amendements, j'ai fixé l'échéance pour le dépôt de ceux-ci à lundi, 17 heures.

Enfin, M. le ministre devant impérativement nous quitter à 18 heures, je vous saurais gré d'être concis dans vos interventions.

M. Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Le présent projet de loi était annoncé depuis longtemps ; j'ai déjà eu l'occasion de vous en parler lors de mes précédentes auditions et, dès la première d'entre elles, je vous avais informé de la volonté du Gouvernement de mettre en œuvre des « contrats de génération » fondés sur la négociation.

La situation est connue : parmi les jeunes, le taux de chômage atteint un niveau record, 24 %, et moins d'un salarié sur deux est en contrat à durée indéterminée (CDI) ; les autres subissent la précarité de l'emploi, sous la forme de contrats courts, de missions d'intérim ou de stages. À l'autre extrémité de la pyramide des âges, les *seniors* ont un taux d'activité extrêmement faible : 41 % pour les 55-64 ans en 2011.

Le contrat de génération, proposé par le Président de la République durant la campagne électorale, vise à remédier à cette situation. Il propose un changement de regard et de méthode et, plutôt que d'opposer les politiques en faveur des jeunes

et celles en faveur des *seniors* – les unes ayant des effets négatifs sur les autres –, de conclure un pacte entre les générations. L'enjeu est d'importance, y compris pour la compétitivité de nos entreprises, puisque plus de 5 millions d'actifs partiront à la retraite d'ici à 2020 tandis que 6 millions de jeunes feront leur entrée sur le marché du travail.

Le contrat de génération s'inscrit dans la bataille du Gouvernement pour l'emploi, et, plus particulièrement, pour l'emploi des jeunes. En complément des emplois d'avenir et à la différence de ces derniers, il s'adressera à tous les jeunes, quelle que soit leur qualification, et à toutes les entreprises du secteur privé. En outre, sa création intervient juste avant l'aboutissement de la négociation sur la sécurisation de l'emploi, dont l'enjeu est de lutter contre la précarité sur le marché du travail, qui touche tout particulièrement les plus jeunes. Il participe donc d'un *continuum*.

Ce projet repose aussi sur une méthode, dont je souhaiterais qu'elle porte davantage de fruits : celle du dialogue social. Lors de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet derniers, le Gouvernement avait invité les partenaires sociaux à négocier sur les modalités du contrat de génération. Celui-ci est issu d'un accord national interprofessionnel, conclu le 19 octobre après un mois et demi de travaux de grande qualité. Fruit de la volonté gouvernementale, dans la continuité de la campagne électorale, et résultant d'un accord entre les partenaires sociaux, ce contrat ne pouvait naître sous de meilleurs auspices !

Le texte qui vous est présenté reprend l'essentiel des dispositions de l'accord national interprofessionnel relevant du domaine législatif, moyennant quelques précisions nécessaires ; il devra être complété par une transcription du même type pour les aspects réglementaires.

Le contrat de génération sera également l'occasion d'un diagnostic et d'un réexamen des pratiques dans les entreprises et dans les branches. Chaque entreprise de plus de 50 salariés aura à réaliser un état des lieux sur la situation des jeunes et des *seniors* ainsi que sur les savoirs et les compétences décisifs pour son activité. Seront notamment identifiés les métiers dans lesquels la proportion des *femmes* et d'hommes est déséquilibrée, en vue d'y apporter des remèdes.

J'en viens au contenu à proprement parler du texte.

L'article 1^{er} fixe les modalités de mise en œuvre du contrat de génération en fonction de la taille des entreprises.

S'agissant des entreprises de 300 salariés et plus – seuil que nous avons retenu, en accord avec les partenaires sociaux, dans un souci d'harmonisation avec d'autres dispositions du code du travail –, nous considérons qu'elles disposent en interne de moyens suffisants pour lancer la dynamique du contrat de génération sans qu'une incitation financière soit nécessaire. Ces entreprises seront donc

obligées d'engager une négociation, qui se traduira par des engagements concrets de progrès. La réflexion sur les pratiques sera particulièrement importante. En effet, plus la taille de l'entreprise augmente, et plus la part des embauches de jeunes en CDI diminue : il convient de remédier à cette situation. Par souci de cohérence et de simplicité, les accords sur les contrats de génération se substitueront aux « accords *seniors* » antérieurs, afin d'inclure dans un même dispositif ambitieux l'emploi des jeunes et leur intégration dans l'entreprise, le maintien dans l'emploi des salariés plus anciens ainsi que la gestion et la transmission des compétences.

Les partenaires sociaux ont souhaité que la recherche d'un accord au sein de l'entreprise soit privilégiée, le « plan d'action » unilatéral de l'employeur ne venant qu'en dernier ressort, après l'échec d'une négociation menée de bonne foi, attesté par un procès-verbal de désaccord. Mes services, dans leur action de validation des accords et plans d'action, seront particulièrement attentifs à l'ambition et au contenu de ces documents, au regard de ce qui a pu être observé sur les précédents plans d'action « *seniors* » – que, souvent, l'entreprise adoptait sans avoir véritablement recherché un accord entre les partenaires sociaux. En l'absence d'accord ou de plan d'action, l'entreprise sera soumise à une pénalité, fixée par l'autorité administrative, et plafonnée à 10 % du montant des exonérations de cotisations patronales dont elle bénéficie ou, si ce montant est plus élevé, à 1 % de sa masse salariale.

Les entreprises de moins de 300 salariés, qui disposent de capacités plus limitées pour la gestion de leurs ressources humaines, bénéficieront d'une incitation financière pour s'engager dans cette démarche. Cette aide s'élèvera à 2 000 euros par an, pour un temps plein, pour l'embauche d'un jeune comme pour le maintien dans l'emploi d'un *senior* – soit 4 000 euros par an et 12 000 euros sur la durée maximale de l'aide.

Les entreprises de 50 à 300 salariés auront accès à cette aide si elles négocient un accord d'entreprise ou, à défaut, mettent en place un plan d'action ou sont couvertes par un accord de branche étendu. Leurs obligations seront allégées par rapport aux plus grandes. Ainsi, elles n'auront pas à transmettre chaque année un document d'évaluation, car cela représenterait une charge trop importante pour elles. Le contrat de génération sera aussi un outil de soutien de la compétitivité des petites et moyennes entreprises (PME), car il favorisera le développement de l'emploi.

Les entreprises de moins de 50 salariés auront accès à l'aide sans obligation de négociation préalable, en pratique difficile à réaliser. Elles pourront prétendre à cette aide dès lors qu'elles embaucheront en CDI un jeune de moins de 26 ans, ou un jeune reconnu travailleur handicapé de moins de 30 ans – disposition similaire à celle que vous avez souhaitée pour les emplois d'avenir – et qu'en parallèle, elles maintiendront dans l'emploi un salarié de 57 ans ou plus – ou de 55 ans ou plus s'il s'agit d'un salarié reconnu travailleur handicapé – ou qu'elles recruteront un salarié

âgé d'au moins 55 ans, ce qui peut être intéressant pour de petites entreprises qui ne comptent pas de *seniors* dans leurs effectifs.

L'aide relative au jeune sera individuelle et maintenue pendant trois ans ; celle qui est attachée au *senior* pourra être accordée jusqu'au départ de celui-ci à la retraite, tant qu'il sera associé à un jeune – dans le cadre d'un contrat de génération, un *senior* pourra en effet être associé avec deux jeunes embauchés à la suite l'un de l'autre.

L'entreprise pourra bénéficier d'autant d'aides au titre du contrat de génération qu'elle compte de salariés *seniors* de 57 ans et plus, dès lors qu'elle embauchera un nombre équivalent de jeunes en CDI. Elle aura en outre la possibilité d'augmenter le nombre de *seniors* éligibles au contrat de génération par l'embauche de salariés âgés de 55 ans ou plus.

Afin d'éviter tout détournement du dispositif, l'aide ne sera pas accordée si l'entreprise a procédé à un licenciement économique sur le poste occupé par le jeune éligible au contrat de génération dans les six mois précédents, ou si elle a licencié, dans le même temps, un salarié de 57 ans ou plus.

À la demande des toutes petites entreprises, le contrat de génération vise également à favoriser la transmission d'entreprise ; à cette fin, il pourra associer l'embauche d'un jeune avec le maintien du chef d'entreprise à son poste jusqu'à son départ à la retraite.

L'article 2 prévoit la complémentarité entre les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les thématiques relevant du contrat de génération. Les deux négociations pourront même être conjuguées afin de simplifier les choses.

L'article 3 introduit une coordination avec le code de la sécurité sociale pour l'application de la pénalité.

L'article 4 habilite le Gouvernement à modifier par ordonnance, dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, le code du travail applicable à Mayotte, afin d'y rendre applicables les dispositions du texte.

L'article 5 est relatif à l'entrée en vigueur du dispositif. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, la pénalité sera applicable faute d'avoir déposé un accord collectif ou un plan d'action auprès de l'autorité administrative compétente avant le 30 septembre 2013.

Il est toujours difficile d'évaluer en amont les effets d'un tel dispositif ; tout dépendra de la manière dont les entreprises s'en saisiront – mais il semble qu'elles l'attendent avec intérêt compte tenu des conversations que je peux avoir avec elles. L'objectif du contrat de génération est en tout cas d'infléchir profondément leurs pratiques dans quatre directions : accroissement du nombre d'embauches de jeunes

en CDI ; ralentissement, voire arrêt des départs anticipés des *seniors* ; amélioration de la transmission des compétences ; relance du recrutement des *seniors*.

Outre les embauches nettes qui devraient être favorisées par les dispositions négociées et par les aides financières, nous espérons une substitution d'embauches en CDI aux embauches en CDD. Le contrat de génération devrait ainsi contribuer à faire de nouveau du contrat à durée indéterminée la norme des embauches, y compris pour les jeunes.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, où les contrats de génération seront individuels, nous avons fixé des objectifs chiffrés : 500 000 contrats conclus sur cinq ans, à raison de 100 000 par an – soit un million de personnes concernées. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, en revanche, le contrat de génération aura un caractère collectif et seules pourront être comptabilisées les nouvelles embauches en CDI. Au total, notre objectif – certes ambitieux – est de multiplier par deux, au titre du contrat de génération, les embauches de jeunes en CDI.

Le coût du dispositif est difficile à apprécier : tout dépendra de son rythme de montée en puissance. Nous considérons que, pour l'année 2013, quelque 200 millions d'euros seront nécessaires ; ils seront mis à la disposition du ministère à l'occasion de la plus prochaine loi de finances rectificative. En régime de croisière, ce coût devrait s'élever à un peu plus de 900 millions d'euros ; il sera intégré au dispositif de financement du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi.

Quand les contrats de génération entreront-ils en vigueur ? Dans les entreprises de plus de 300 salariés, je l'ai dit, ils devront être signés avant septembre 2013 ; certaines grandes entreprises étant déjà prêtes à engager des négociations, j'espère que les premiers le seront dans les premières semaines de 2013 et que cela aura un effet d'entraînement. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, où aucun préalable n'est nécessaire, le dispositif sera applicable dès la promulgation de la loi. Il serait même envisageable que le Parlement fixe une date d'application anticipée, afin d'éviter les rétentions d'embauches. Je n'y verrais pas d'inconvénient.

En conclusion, je voudrais insister sur la cohérence de ce texte : cohérence avec le projet présidentiel, puisque nous mettons en œuvre un engagement qui avait marqué la campagne électorale ; cohérence avec la lutte que nous menons contre le chômage, entre emplois d'avenir et négociation sur la sécurisation de l'emploi ; cohérence avec la priorité accordée aux jeunes et à la lutte contre le travail précaire ; cohérence avec les autres mesures en faveur de la compétitivité : compétitivité prix, sous la forme d'une aide pour l'embauche des jeunes, et compétitivité hors prix, grâce à l'organisation de transferts de compétences au sein de l'entreprise ; cohérence enfin dans la méthode, ce texte résultant d'un accord des partenaires sociaux.

Le Gouvernement a fixé les grandes orientations, les partenaires sociaux ont négocié les modalités d'application et les ont adoptées à l'unanimité : n'est-ce pas un gage d'efficacité pour la mise en œuvre du dispositif ?

Mme la présidente Catherine Lemorton. À l'opposition qui s'insurge contre les délais d'examen du texte, je rappelle que la création du contrat de génération était un engagement présidentiel, qu'il faisait partie de la feuille de route de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet, qu'il a fait l'objet d'un document d'orientation le 4 septembre, et que l'accord national interprofessionnel a été signé à l'unanimité le 19 octobre. Chacun aura donc eu largement le temps de prendre connaissance du dispositif.

M. Christophe Sirugue, rapporteur. Ce projet de loi répond à une urgence et à une attente de beaucoup de nos concitoyens, et je veux saluer l'esprit dans lequel il a été préparé. Enfin, une seule politique de l'emploi s'adresse à deux catégories particulièrement marquées par le chômage, sans que l'on privilégie l'une par rapport à l'autre ; enfin, on n'oppose pas les générations, on les réconcilie !

Le dialogue social est au cœur du contrat de génération, dans sa conception comme dans sa mise en œuvre – ce dont je me réjouis. Mais comment sera précisé le contenu à donner aux accords collectifs ? Cela se fera-t-il par voie réglementaire ?

Dans les entreprises ne disposant pas de délégué syndical, il existe des possibilités de négociation avec les représentants du personnel ou avec des salariés mandatés. Ne faudrait-il pas s'assurer que les entreprises mettront tout en œuvre pour que cette négociation s'engage, plutôt que de recourir systématiquement à la formule dérogatoire d'un « plan d'action » unilatéral de l'employeur ?

Comment les services du ministère exerceront-ils leur contrôle de conformité ? Auront-ils besoin de moyens supplémentaires ? Seront-ils appelés à contrôler les résultats atteints sur le fondement du document d'évaluation remis par chaque entreprise ?

S'agissant de l'aide forfaitaire versée aux entreprises de moins de 300 salariés, que recouvre exactement la condition de maintien dans l'emploi des autres salariés âgés ? Dans quels cas l'aide sera-t-elle supprimée ?

Quelles seront les modalités de financement de cette aide ? Vous avez évoqué pour 2013 l'ouverture de crédits dans le cadre d'une prochaine loi de finances rectificative, mais comment financera-t-on le fonctionnement du dispositif en année pleine ?

L'article 2 prévoit une complémentarité entre les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et ceux qui relèveront du contrat de génération. Il étend également le dispositif de soutien à l'élaboration des

plans de GPEC à la mise en œuvre des contrats de génération. Comment les petites entreprises seront-elles intégrées dans ce dispositif ? Avec quelles contraintes et selon quelles modalités ?

Vous avez enfin évoqué la possibilité que le Parlement adopte une disposition à effet rétroactif pour permettre une entrée en vigueur dès le 1^{er} janvier 2013, mais d'éventuels amendements en ce sens risqueraient de tomber sous le coup de l'article 40. Quelle solution proposez-vous ?

M. Olivier Véran. Le contrat de génération a été pensé comme un dispositif innovant, destiné à compléter un arsenal de mesures en faveur de l'emploi. Proposition phare du programme présidentiel, il est attendu tant par les dirigeants des entreprises que par les salariés. Issu de la concertation des partenaires sociaux organisée lors de la grande conférence sociale de juillet, il est fidèle à l'esprit de l'accord interprofessionnel conclu après une négociation très poussée, et rencontre dès lors l'adhésion de la quasi-totalité des représentants des syndicats et associations que nous avons auditionnés et qui nous ont convaincus de l'urgence de le voter.

Ce contrat de génération répond à un triple objectif. Tout d'abord, il vise à favoriser l'emploi des jeunes tout en abaissant l'âge de signature de la première embauche en CDI. Il combat donc à la fois le chômage et la précarité de l'emploi.

En second lieu, il tend à maintenir dans l'entreprise les *seniors*, dont le taux d'emploi est beaucoup plus faible en France que dans les pays voisins, mais il le fait sans opposer les générations puisque l'embauche d'un jeune ne devra jamais s'accompagner du licenciement d'un *senior*.

Enfin, il vise à favoriser l'intégration des jeunes dans le milieu professionnel, intégration qui, sans remplacer la formation initiale ou continue, représente un moment clé dans une carrière. Les partenaires sociaux ont souhaité que le texte ne fixe pas de manière trop contraignante les outils et les étapes de ce parcours, pour tenir compte de la diversité des métiers, des compétences et des entreprises.

Servant ces trois causes à la fois, vous avez néanmoins évité l'écueil de la complexité. Votre dispositif reste très attractif. Même s'il faudra en faire la promotion auprès des entreprises, le cap de 500 000 contrats de génération signés d'ici à la fin de la législature apparaît réaliste, quoique ambitieux.

Lors de l'examen du texte en commission, notre groupe présentera ses réflexions, nourries par les auditions, et déposera des amendements, mais en veillant à ne pas dénaturer le travail des partenaires sociaux et à conserver au dispositif son caractère pragmatique. Nous poserons par exemple la question des bornes d'âge. Il faut éviter que l'entreprise ne puisse licencier un salarié en CDD qui aurait dépassé l'âge limite, pour proposer un CDI à quelqu'un de plus jeune. On

peut aussi se demander si ces bornes doivent s'appliquer de la même manière dans le cadre de la transmission d'une entreprise. D'autre part, quand des entreprises de moins de 50 salariés relèvent d'un même groupe, la négociation devra-t-elle être menée au niveau du groupe ou de chacune d'entre elles ? Plusieurs de nos propositions porteront aussi sur le lien entre ces négociations et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), ainsi que sur les conditions de conclusion et d'évaluation d'un accord ou d'un désaccord. Enfin, nous souhaitons que le dispositif entre en vigueur sans délai car il en va de l'emploi et de la compétitivité de nos industries.

M. Bernard Perrut. Comme vous, monsieur le ministre, nous souhaitons mobiliser tous les acteurs pour faire baisser le chômage des jeunes et pour augmenter le faible taux d'emploi des *seniors*, mais le contrat de génération que vous nous proposez est-il adapté à cette fin, utile, suffisant et efficace ? Il est difficile de s'en convaincre à la première lecture du texte.

Comment éviter les effets d'aubaine et de substitution ? Compte tenu de la conjoncture, il est peu probable que les entreprises qui ne souhaitent pas embaucher se laissent convaincre par l'aide financière de l'État. Celles qui recruteront s'y seraient sans doute résolues de toute façon, par exemple pour gérer une vague de départs en retraite. Dans les plus grandes, ne sera-t-on pas tenté de négocier un accord sans réel contenu ? L'administration aura-t-elle les moyens d'être vigilante sur ce point ? Le pari semble d'autre part incertain dans les PME, où le dispositif n'est qu'incitatif. Il suppose en outre un véritable diagnostic sur ses besoins en compétences présents et à venir : sur quelles aides les entreprises pourront-elles compter dans cette gestion prévisionnelle ?

Est-il souhaitable de remplacer les accords et plans d'actions *seniors* rendus obligatoires en 2009 par le contrat de génération, très ciblé et moins contraignant ? Nous attendons vos arguments sur ce point. L'objectif de transmission des savoirs sera-t-il tenu puisque la loi n'établit pas de lien entre le jeune embauché et le *senior* maintenu en exercice ? Si le référent n'est pas le *senior*, la solidarité entre générations risque de se réduire à une fiction.

La presse s'interroge sur le financement du dispositif. *Le Monde* observe que les crédits pour 2013 n'ont pas encore été votés, et *Le Figaro* titre : « *Imbroglie sur le financement des contrats de génération* » car, contrairement à ce qu'on avait annoncé, le coût de ceux-ci s'imputera sur le financement global du pacte de compétitivité, donc sur les 20 milliards du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

M. le ministre. La presse peut se tromper !

M. Bernard Perrut. Comment couvrerez-vous ce coût s'il doit atteindre 2,5 milliards d'euros ?

Je doute que vous ayez mesuré l'ampleur de la crise. Que pèsent 100 000 contrats de génération face à 3,2 millions de chômeurs ? Selon l'Observatoire du management intergénérationnel, ils ne concerneront pas 43 % des entreprises, qui n'emploient pas de *seniors*. D'autre part, quand ces entreprises embauchent, c'est pour satisfaire des commandes, non pour profiter d'un nouveau dispositif. Le Gouvernement soutient-il suffisamment leurs efforts ? Pourquoi avoir défait les mesures structurelles amorcées par la précédente majorité, alors que nous avons tant besoin de réformes ? Ne faut-il pas s'attaquer aussi au problème du coût du travail et de la compétitivité ?

Si la mesure doit porter des fruits, il faut plutôt les attendre du côté de la transmission des compétences entre générations, soit un bénéfice plus qualitatif que quantitatif et qui ne sera sensible que sur la durée. Le contrat de génération offrira peut-être aussi une issue aux jeunes qui arrivent en fin de contrat d'apprentissage, et il se peut qu'il facilite la transmission des petites entreprises. Quoi qu'il en soit, il est trop tôt pour porter un jugement définitif sur ce projet de loi, qui mérite cependant d'être étudié en s'aidant de l'étude d'impact.

Mme la présidente Catherine Lemorton. D'où l'intérêt d'auditionner rapidement le ministre, ne serait-ce que pour qu'il rectifie les contrevérités de la presse !

M. Gilles Lurton. Avec le contrat de génération, le Gouvernement lance un dispositif qui, contrairement aux emplois d'avenir, s'adresse à tous les jeunes et à toutes les entreprises. Nous regrettons toutefois un examen précipité, qui nous oblige à nous prononcer sur un texte que nous venons de découvrir.

Alors que des plus de 50 ans sont licenciés sans aucune perspective de retrouver jamais un travail tandis que des jeunes souvent sans formation ne parviennent pas à trouver leur place dans l'entreprise, notre groupe ne peut qu'être intéressé par la relation que vous voulez créer entre les premiers, dont l'expérience professionnelle mérite d'être valorisée, et les seconds, qui ne demandent qu'à apprendre. Votre projet soulève néanmoins plusieurs questions.

Les entreprises peuvent-elles embaucher dans une conjoncture économique des plus tendues ? Les chefs d'entreprise nous le disent : la création d'un emploi découle de la rencontre du besoin d'un entrepreneur, de la compétence d'un candidat et de la capacité matérielle d'embaucher. Dès lors, dans le contexte actuel, rares sont les entreprises à même de signer un contrat de génération. La plupart préféreront sans doute acquitter des pénalités. Au lieu de mener une politique de répression au travers de ces sanctions, mieux vaudrait faire confiance à leur capacité de se développer et de créer des emplois.

Lors de la discussion sur les emplois d'avenir, j'ai souligné l'importance de l'apprentissage. En dépit des assurances que vous m'avez alors prodiguées, j'ai le

sentiment que le nombre de contrats est en net recul. Pouvez-vous nous fournir des chiffres à ce sujet ?

Vous évaluez le coût du contrat de génération à 200 millions d'euros pour 2013, à 600 millions pour 2014 et entre 800 millions et 1 milliard à partir de 2015. Récemment, le Gouvernement a annoncé une augmentation de 10 % du montant du revenu de solidarité active (RSA) et le relèvement du plafond de la couverture maladie universelle (CMU). Lors de la Conférence nationale contre la pauvreté, le Premier ministre a en outre promis de renforcer plusieurs aides aux plus démunis, pour un total de 2,5 milliards d'euros d'ici à 2017. Comment comptez-vous couvrir cette dépense tout en tenant votre objectif d'équilibre budgétaire ?

M. Arnaud Richard. Nous avons tous la volonté de tirer les jeunes de la précarité, en leur proposant une insertion durable dans l'emploi, en même temps que de prolonger la présence des *seniors* dans l'entreprise. Fondé sur un beau projet de solidarité intergénérationnelle, le texte souffre cependant d'une ambiguïté à cet égard, car, contrairement à ce que vous aviez habilement annoncé pendant la campagne électorale, le référent du jeune dans l'entreprise ne sera pas nécessairement le *senior*.

Le jeune sera, certes, accueilli dans l'entreprise. Il aura pour tuteur le référent, qui devra être choisi à bon escient, mais il doit pouvoir acquérir une qualification ou une certification professionnelle, ce que le texte ne mentionne pas expressément. En outre, par rapport aux dispositifs en vigueur pour les *seniors*, votre projet assouplit le système des pénalités, qui, sans être la panacée, permet seul d'obtenir quelques résultats.

L'obtention d'un CDI est-elle la meilleure manière de sécuriser le parcours des jeunes dans l'entreprise ? Est-ce une condition nécessaire à leur intégration ? On risque de voir fleurir les CDI à temps partiel introduisant une nouvelle forme de précarité, et qui ressembleraient à de nouveaux contrats jeunes. La question de la rémunération est également fondamentale : elle doit permettre aux intéressés de vivre dans de bonnes conditions.

Autre lacune : le texte n'évoque pas la territorialisation des contrats. Pourquoi ne pas prévoir un « bonus » pour les entreprises qui intégreraient des jeunes venant des quartiers difficiles, où le taux de chômage est double de la moyenne nationale pour cette génération ?

La validation de l'accord ou du plan d'action par l'administration pose un problème d'efficacité et introduit une incertitude tant pour l'employeur que pour les salariés. En outre, elle allongera les délais. Pourquoi les partenaires sociaux ne sont-ils pas sollicités pour cette évaluation ? Leur avis conforme serait préférable à une validation administrative. Le texte prévoit certes une consultation des institutions représentatives du personnel, mais ne précise pas que cet avis devra être transmis aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la

consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Quels moyens, d'ailleurs, allouerez-vous à celles-ci pour ce surcroît de travail ?

Comment gérer les effets d'aubaine que créera le dispositif ? Nous souhaitons également obtenir des précisions supplémentaires sur l'intégration de son financement à celui du pacte de compétitivité. Nous craignons enfin que le contrat de génération ne bouleverse les mesures qui favorisent actuellement l'entrée des jeunes dans le marché du travail, comme les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, et que l'impossibilité pour une entreprise de licencier un *senior* ne se révèle dissuasive.

En somme, nous doutons que ce projet qui a séduit les Français pendant la campagne électorale parvienne à créer une dynamique suffisante pour régler le problème du travail des jeunes comme des *seniors*.

M. Christophe Cavard. Il va de soi que nous soutenons ce bon projet. La volonté d'agir en faveur d'un public ciblé – jeunes et *seniors* – fait d'ailleurs l'unanimité, même si certains s'interrogent sur la mise en œuvre du dispositif. Pour la méthode, il faut valoriser le dialogue social qui, dans le passé, a parfois été rompu. Ce contrat de génération ne sera en effet un succès que si tous les acteurs sont persuadés de son bien-fondé.

Les aides financières prévues pour les entreprises de moins de 300 salariés ne devraient pas susciter d'effet d'aubaine – elles n'excéderont pas 2 000 euros par an et par contrat –, mais elles inciteront les entreprises à s'intéresser à un public particulier. L'obligation faite à celles de plus de 300 salariés jouera également son rôle. Notre groupe souhaite donc l'adoption de ce texte et son application aussi rapide que possible.

Nous nous interrogeons cependant sur certains points. Tout d'abord, nous nous demandons – à nouveau – si le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi ne devrait pas être soumis à la même conditionnalité que les contrats de génération, les entreprises qui en bénéficieront étant invitées à démontrer par exemple leur intérêt pour les mêmes publics. D'autre part, il nous semble qu'il faudrait préciser que ces contrats supposent une embauche à temps plein. Et si les entreprises peuvent les cumuler avec d'autres dispositifs, comme des exonérations de charges, ne faudrait-il pas autoriser un cumul similaire pour les jeunes embauchés dans ce cadre, par exemple en leur ouvrant le bénéfice du crédit formation dès leur entrée dans l'entreprise – ou bien, au pire, dans le cas où leur contrat serait rompu pour des raisons économiques ?

La sanction fait, elle aussi, débat. Comme Gilles Lurton, je préfère la carotte au bâton, mais on ne peut distribuer des incitations sans poser des conditions. Cela étant, je me demande si certaines grandes entreprises ne préféreront pas payer une amende plutôt que d'entrer dans le dispositif. Pour elles, que représente 1 % de la masse salariale ?

En cas d'impossibilité de parvenir à un accord d'entreprise, si l'employeur doit faire valider un plan d'action par les services de l'État, les salariés devraient pouvoir déposer un contre-plan, à charge pour l'État de trouver un compromis. Il serait très discutable que seul l'employeur ait voix au chapitre. Il nous semble aussi que doit être posée la question de l'accès aux marchés publics. Enfin, nous attendons pour septembre 2013 une évaluation des accords conclus : un trop grand nombre d'échecs devrait alors conduire à rouvrir le dialogue social.

Mme Joëlle Huillier. Ce projet de loi a trois mérites. Il s'inscrit d'abord dans la politique volontariste que vous menez depuis six mois en faveur de l'emploi, politique qui contraste avec l'indigence de l'action conduite par l'ancienne majorité – a-t-elle pris une seule mesure dans ce domaine, hormis la création de Pôle emploi sur laquelle il y aurait beaucoup à dire ? En second lieu, il illustre au mieux la méthode du Gouvernement, qui privilégie la négociation et la concertation préalable avec les partenaires sociaux. Enfin, il s'attaque à deux fléaux de notre société : le chômage des jeunes et celui des *seniors*.

Le contrat de génération évitera à des personnes en activité, qui n'ont pas encore l'âge requis pour partir à la retraite, de se retrouver sans emploi pendant plusieurs années. Même les entreprises qui n'emploient pas de travailleurs âgés pourront bénéficier des aides de l'État si elles embauchent en même temps qu'un jeune une personne de plus de 55 ans. Toutefois, de tels cas ne peuvent être qu'exceptionnels et je regrette qu'on ne fasse rien pour les quinquagénaires qui constituent la majorité des chômeurs de longue durée. Ils seraient près d'un million, selon les dernières statistiques. Le Gouvernement envisage-t-il des mesures en leur faveur ou, à tout le moins, une réflexion sur le sujet ?

M. Jean-Pierre Door. Le chômage des jeunes, qui en touche plus de 24 % dans ma circonscription, est indéniablement un fléau à combattre. Cependant, j'ai eu le sentiment que le contrat de génération faisait débat même parmi les socialistes, lors des primaires, certains mettant son efficacité en doute. Pour ma part, votre manière de jouer de la carotte ou du bâton et de moduler le dispositif en fonction de la taille des entreprises me paraît aboutir à des dispositions trop complexes. En outre, l'embauche de jeunes ne risque-t-elle pas d'affaiblir la filière de l'apprentissage, à laquelle je vous sais très attaché, monsieur le ministre ? D'autre part, comment des entreprises en difficulté pourraient-elles recourir au contrat de génération pour maintenir les *seniors* dans l'emploi ? Il ne servirait d'ailleurs à rien qu'elles embauchent dans le seul but de profiter d'un effet d'aubaine. Enfin, le financement de ce contrat pose question, surtout dans la période difficile que nous traversons.

M. Jean-Marc Germain. J'ai été surpris par les premières interventions de nos collègues de l'UMP et du R-UMP. Savent-ils que l'accord a été signé par le patronat, ce qui ne se serait pas produit s'il présentait les défauts qu'ils lui prêtent ?

Pour ma part, je me félicite de l'ampleur du dispositif, car les chiffres du chômage appelaient une réponse forte. Le pacte de génération repose en outre sur une belle idée, puisqu'il utilise la solidarité entre générations pour lutter contre le chômage. En d'autres termes, on cesse enfin de pénaliser les uns pour aider les autres. Je regrette cependant que, dans le texte, la dimension intergénérationnelle liée au transfert des savoirs apparaisse moins nettement que dans l'accord professionnel. Parfois, il n'est pas inutile que les lois sociales soient bavardes, si cela permet d'être explicite.

Enfin, ce projet constitue un modèle en matière de démocratie sociale, tant par l'unanimité de l'accord interprofessionnel qu'il transcrit que par la négociation sociale à laquelle il va donner lieu dans les entreprises de plus de 300 salariés. Toutefois, n'est-il pas étrange que, pour les autres, on s'en remette à un accord d'entreprise, puis, à défaut, à un plan d'action et, encore à défaut, à un accord de branche ? Faut-il vraiment négocier un accord d'entreprise quand il existe un accord de branche ? Cette articulation des niveaux me semble contre-intuitive.

Mme Kheira Bouziane. Je ne doute pas, moi non plus, de l'intérêt et de l'importance de ce projet de loi. Cependant, il me semble qu'il ne précise à aucun moment que les contrats de travail devront être à temps complet. Si on devait laisser ainsi la porte ouverte à des contrats à temps partiel, cela ne pourrait qu'accentuer la précarité de l'emploi.

Dans presque tous les secteurs de l'économie, les *seniors* subissent une dégradation des conditions d'exercice de leur métier, source de souffrance au travail. La loi devrait donc comporter des dispositions en vue de contrer cette évolution.

Il faudrait en outre veiller à ce qu'elle ne puisse être utilisée pour mettre fin aux contrats de travail en cours, par le biais de ces ruptures conventionnelles qui, depuis 2008, ont concerné un million de salariés et qui peuvent être un moyen de contourner les règles du licenciement.

Enfin, il serait souhaitable que le dispositif soit étendu au secteur agricole, pour favoriser la reprise d'exploitations et l'embauche, et que les jeunes qui en bénéficieront aient, comme les apprentis et les intérimaires, accès au 1 % logement.

Mme Isabelle Le Callennec. Si ce contrat de génération ne rencontre pas d'opposition de principe de notre part, il soulève néanmoins quelques interrogations. Au reste, les partenaires sociaux, unanimes pour signer l'accord du 19 octobre dernier, n'auraient-ils pas pour autant appelé à la vigilance sur certains points ?

Vous avez affirmé, monsieur le ministre, que ce dispositif était cohérent avec les négociations en cours sur la sécurisation des parcours professionnels et vous avez marqué votre préférence pour l'embauche des jeunes en CDI. Cependant,

si les entreprises privilégient souvent le CDD, c'est qu'elles manquent de visibilité et que le CDI les empêcherait d'adapter leurs effectifs aux variations de l'activité. Ce point n'a-t-il pas été soulevé ?

Dans notre pays, 300 000 à 500 000 offres d'emploi demeurent insatisfaites. Ne pourrait-on faire un effort de promotion de ces emplois en vue d'orienter les bénéficiaires des contrats de génération vers ces métiers dits « en tension » ?

Comme pour les emplois d'avenir, vous souhaitez, monsieur le ministre, que ces contrats soient rapidement mis en œuvre, mais les négociations dans les entreprises ou dans les branches professionnelles prendront du temps. Dès lors, quel calendrier envisagez-vous précisément ?

Si une entreprise vient de licencier des *seniors* ou s'apprête à le faire, l'accès aux contrats de génération lui sera-t-il totalement interdit ?

Comment voyez-vous l'articulation entre ces contrats et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) qui se fait, je le rappelle, à l'échelon des bassins d'emploi ?

Enfin, Pôle emploi bénéficiera-t-il de moyens supplémentaires pour être à même de verser aux entreprises l'aide de 2 000 euros par salarié entrant dans ce dispositif ?

M. Michel Issindou. Le contrat de génération est un mécanisme astucieux, car il n'oppose pas les jeunes aux vieux ; il démontre, en outre, qu'on n'avait pas tout essayé pour améliorer la situation de l'emploi.

Les personnes âgées de 55 à 64 ans ne sont que 40 % à être encore en activité. Autrement dit, 60 % d'entre elles ne subsistent que grâce à l'allocation équivalent-retraite (AER) ou à l'allocation de solidarité spécifique (ASS), qui ne leur garantissent pas un niveau de vie décent. On peut espérer que ce dispositif les maintiendra dans l'emploi et leur permettra de transmettre leur savoir et de leur expérience aux plus jeunes. Vous avez dit, monsieur le ministre, que vous n'étiez pas hostile à ce que sa mise en œuvre soit anticipée : soit, mais dans quelle mesure ? Ne pourriez-vous préciser une date ?

M. Arnaud Robinet. L'idée de lier la lutte contre le chômage des jeunes à un effort pour améliorer le taux d'emploi des *seniors* peut être bonne, mais je ne puis approuver certaines modalités retenues pour ces contrats de génération.

Tout d'abord, alors que les entreprises de moins de 300 salariés seront seulement incitées à en signer, les autres y seront contraintes, ce qui ne me paraît pas être une méthode efficace.

Ne conviendrait-il pas, ensuite, d'assouplir les conditions d'âge pour entrer dans ce dispositif ? Dans certains métiers, on ne débute souvent qu'après 26 ans. D'autre part, les jeunes ainsi recrutés ne vont-ils pas évincer des salariés plus âgés ?

Quel recours aura un chef d'entreprise si l'employé embauché en CDI ne donne pas satisfaction ? Ne peut-on craindre aussi, comme Jean-Pierre Door, que ce contrat ne constitue une menace pour l'apprentissage ?

Comment êtes-vous parvenu à évaluer à 500 000 le nombre de créations d'emplois à attendre ? Connaissez-vous vraiment le nombre d'entreprises et de salariés susceptibles d'être concernés par ces contrats ?

S'agissant du financement de ce dispositif, vous semblez intégrer son coût dans l'enveloppe des 20 milliards d'euros dévolus au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Or, en novembre, le Premier ministre a affirmé que ce montant serait intégralement consacré au crédit d'impôt.

Même si l'idée de ces contrats est séduisante, la création d'une niche fiscale supplémentaire – je reprends ici les termes utilisés par Mme Aubry pendant la campagne des primaires socialistes – ne saurait suffire à améliorer la situation de l'emploi à long terme. Il faut aussi faire en sorte que les jeunes soient embauchés, non en raison de l'avantage financier que cela peut procurer, mais pour leurs qualités professionnelles, ce qui suppose d'améliorer la formation et de réformer les systèmes éducatif et universitaire.

M. Serge Letchimy. Dans certains territoires, 90 % des entreprises sont des très petites entreprises (TPE), et 80 % ne comptent aucun salarié. Ne conviendrait-il pas de prévoir au moins des dispositions spécifiques pour celles de moins de 11 salariés, même s'il est vrai qu'elles entrent dans la catégorie des entreprises de moins de 50 salariés qui, aux termes de ce projet, pourront bénéficier des contrats sans avoir à négocier préalablement un accord ?

Là où le taux de chômage des jeunes atteint 60 % – contre 24 % en moyenne en métropole –, il serait souhaitable de porter à 30 ans l'âge limite pour entrer dans ce dispositif.

Enfin, dans le cadre du pilotage territorial de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les collectivités ne pourraient-elles être mobilisées pour organiser les filières ? Ne pourrait-on, au moins dans les régions où le chômage atteint des niveaux dramatiques, autoriser celles qui le souhaitent à mettre en place des incitations à l'embauche, y compris des incitations financières ?

M. Francis Vercamer. Venant après les emplois d'avenir, ces contrats de génération constituent le deuxième pilier de la politique de l'emploi du Gouvernement. Le projet est ambitieux, puisque vous en attendez la création de 500 000 emplois. Cependant, la conjoncture économique laisse sceptique sur vos

chances d'atteindre cet objectif, que nombre de partenaires sociaux jugent d'ailleurs hors de portée. De fait, l'emploi ne se décrète pas : ce sont la croissance et l'état des commandes reçues par l'entreprise qui en décident. Autrement dit, en période de récession, les entreprises ne recrutent pas et, en période de forte activité, elles le font sans qu'il soit besoin d'un dispositif tel que le contrat de génération. Celui-ci va donc avant tout susciter des effets d'aubaine !

Pourquoi n'avez-vous pas suivi les préconisations du Conseil économique, social et environnemental (CESE) qui souhaitait limiter le bénéfice de ce contrat aux jeunes peu qualifiés, aux secteurs qui vont connaître un important mouvement de départs à la retraite et aux entreprises dont les salariés sont exposés à la pénibilité ? Ces recommandations raisonnables auraient au moins permis de réduire les effets d'aubaine.

Mme Sylviane Bulteau. Il me semblerait souhaitable que les jeunes qui occupent un emploi d'avenir dans une collectivité territoriale ou dans une association puissent, ensuite, intégrer une entreprise grâce au contrat de génération.

D'autre part, les jeunes femmes sont, davantage encore que les jeunes hommes, touchées par le chômage, par la pauvreté ou par la précarité. Ne pourrait-on à tout le moins ouvrir le bénéfice de ces contrats aux jeunes mères isolées, âgées de 26 à 30 ans ?

Mme Monique Iborra. Le mécanisme de ce contrat de génération peut sembler complexe à certains, en raison de la modulation des aides aux entreprises, mais celle-ci est justifiée par les réalités économiques. Cette modulation, quasiment inédite, doit donc être soutenue. Néanmoins, la confiance et le dialogue social n'excluent pas le contrôle. Qu'avez-vous prévu à cet effet ?

En cas de rupture du contrat par l'employeur, le poste créé pourra-t-il être pourvu par un autre salarié dont l'embauche bénéficierait d'une nouvelle aide ?

L'un des objectifs du dispositif est d'assurer la transmission des savoirs et des compétences aux jeunes, diplômés ou non, formés ou non, mais le projet de loi ne comporte aucune mesure incitative en ce sens. Quelle est votre position sur ce sujet, monsieur le ministre ?

Mme Hélène Geoffroy. Nous nous réjouissons de ce projet de loi, qui s'appuie sur un accord unanime des partenaires sociaux et rétablit en quelque sorte le compagnonnage grâce auquel, autrefois, les jeunes pouvaient tout naturellement s'insérer dans l'entreprise.

Le système envisagé ménage une liberté et une souplesse d'action utiles pour les entreprises. Néanmoins, les services de l'État et les chambres consulaires ne pourraient-ils accompagner les plus petites d'entre elles, pour les aider dans un recrutement pour lequel elles sont souvent mal armées ?

Enfin, le projet de loi ne précise pas la nature du tutorat dont bénéficieront les jeunes. Pourriez-vous préciser comment s'organisera la transmission des compétences ?

M. le ministre. Je n'aurai sans doute pas le temps de répondre à toutes vos questions cet après-midi, mais je fournirai au rapporteur des éléments qu'il pourra vous communiquer lorsque votre Commission examinera le projet de loi. Pour l'heure, je souhaite avant tout évacuer les faux débats et lever les incompréhensions – du moins les incompréhensions involontaires.

Il est légitime de poser la question des effets d'aubaine. C'est d'ailleurs sur ce point qu'a porté la vigilance des partenaires sociaux qui, salariés comme employeurs, se sont employés à les limiter – autant qu'il est possible car penser les éliminer totalement serait illusoire. Ainsi un jeune embauché sous contrat de génération ne pourra remplacer un salarié licencié et la mise en place d'un tel contrat gèlera pour quelque temps la possibilité de licencier un *senior* dans l'entreprise.

Cela étant, écartons les faux débats : on pourrait par exemple discuter à perte de vue pour savoir s'il convient de laisser l'économie créer toute seule les emplois ou s'il faut l'aider – et de quelle manière. Nous avons voulu pour notre part agir concrètement contre une situation inacceptable, où se conjuguent chômage élevé des jeunes et éviction des salariés les plus anciens. Nous avons donc cherché le dispositif le plus efficace possible qui, au lieu d'opposer ces deux populations, favoriserait leur présence commune dans l'entreprise.

Ce dispositif concernera l'ensemble des secteurs économiques, y compris donc l'agriculture. Les très petites entreprises, aussi bien artisanales que commerciales ou agricoles, bénéficieront ainsi d'une mesure de nature à en faciliter la transmission, puisque le contrat pourra être conclu entre un jeune et un chef d'entreprise *senior* – je ne doute pas que cette disposition, très attendue, soit utilisée sans attendre.

Ce sont plus de 99 % des entreprises qui seront concernées par les incitations. Les grandes entreprises, elles, disposent de la capacité de négocier des contrats de génération « collectifs ». D'ailleurs, elles mettent déjà en œuvre des contrats pour les *seniors*. Ceux-ci comportent également des pénalités, toutefois moins contraignantes que celles des contrats de génération, et la réforme sera donc l'occasion de fusionner les deux dispositifs comme l'ont demandé les partenaires sociaux, soucieux de simplicité. Notre objectif, c'est en effet l'efficacité et le débat sur ce sujet apparaît assez vain.

C'est ce même souci d'efficacité qui nous a conduits à cibler les entreprises les plus créatrices d'emplois : celles de moins de 300 salariés dans lesquelles travaillent les deux tiers des salariés français.

Les entreprises savent désormais ce qu'elles peuvent attendre du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Il en sera de même du contrat de génération, qui obéit toutefois à une logique différente puisque le versement de l'aide y sera conditionnel – subordonné à l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans et au maintien d'un emploi *senior*. Ce contrat sera intégré dès 2013 dans le pacte pour la compétitivité, dont le crédit d'impôt est sans doute la principale mesure mais qui en comporte bien d'autres. Ce pacte sera financé par des dispositions fiscales que vous avez déjà votées et auxquelles il est exclu d'ajouter, et, pour le reste, par une diminution des dépenses publiques. C'est dans ce cadre que sera financé le contrat de génération. Son coût devrait être compris, à plein régime, en 2016, entre 900 millions et 1 milliard d'euros. Ce montant ne viendra pas amputer l'enveloppe de 20 milliards d'euros promise aux entreprises : celles-ci bénéficieront en fait des deux dispositifs, le Gouvernement veillant au bon équilibre de l'ensemble.

Pour 2013, le contrat de génération n'exigera, comme je l'ai dit, que 200 millions d'euros. Pôle emploi sera chargé du versement des aides, mais cette dépense lui sera compensée à l'euro près car il n'est pas question de diminuer ses moyens. Nous ne pouvons le faire dans le projet de loi de finances pour 2013, la loi n'ayant pas encore été votée, mais nous y pourrions dès la première loi de finances rectificative qui se présentera.

Quant au calendrier, les entreprises de plus de 300 salariés devront négocier un accord collectif ou élaborer un plan d'action avant le mois de septembre 2013, mais elles peuvent le faire bien avant, l'enjeu budgétaire étant nul puisque ces entreprises ne percevront pas d'aides financières. Les entreprises de 50 à 300 salariés devront négocier un accord collectif ou établir un plan d'action si elles ne sont pas couvertes par un accord de branche. Ce dernier sera suffisant pour percevoir les aides. Néanmoins, compte tenu de la diversité des situations, les partenaires sociaux ont souhaité donner la priorité à la recherche d'un accord dans l'entreprise. Enfin, pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'application du régime des contrats de génération sera immédiate, dès la promulgation de la loi et la parution des décrets d'application.

Si le Parlement souhaitait une mise en œuvre dès le 1^{er} janvier 2013, le Gouvernement aurait la même attitude que pour les emplois d'avenir en étant prêt à lever les obstacles à une telle anticipation. Dans cette hypothèse d'une application anticipée, il est clair que les aides ne pourraient pas être versées le premier mois, mais un rattrapage serait opéré au cours des mois suivants.

Ce projet de loi répond à une préoccupation que nous pouvons tous partager et il a fait l'objet d'un accord unanime des partenaires sociaux. Dans ces conditions, je ne comprendrais pas qu'il ne soit pas soutenu, au sein de votre Assemblée, par une très large majorité.

II.- DISCUSSION GÉNÉRALE

La Commission des affaires sociales examine le projet de loi portant création du contrat de génération (n° 492) (M. Christophe Sirugue, rapporteur).

Mme la présidente Catherine Lemorton. L'ordre du jour appelle la discussion du projet de loi portant création du contrat de génération.

M. Christophe Sirugue, rapporteur. Ce texte répond à un engagement pris par le Président de la République durant la campagne électorale. Il repose sur une idée phare : celle de l'alliance des âges. Plutôt que d'opposer les jeunes et les *seniors*, il convient de promouvoir conjointement leur accès à l'emploi et leur maintien dans celui-ci, ce qui représente une force indéniable pour les entreprises de notre pays. Le contrat de génération incarne cette dynamique en faveur des deux extrémités de la pyramide des âges dans l'entreprise. Pour la première fois, nous disposons, dans le domaine de l'emploi, d'un outil de politique publique qui n'oppose pas une catégorie à une autre.

Le contrat de génération est également le résultat d'un accord conclu à l'unanimité par les partenaires sociaux. Ce projet de loi promeut d'ailleurs fortement l'importance du dialogue social et en fait l'un des socles de la mise en œuvre des contrats de génération dans les entreprises.

Le ministre nous a présenté la semaine dernière, lors de son audition par notre Commission, les principales lignes de ce texte. J'y reviens rapidement, avant d'évoquer les principales modifications que je vous proposerai d'y apporter.

Le contrat de génération repose avant tout sur la combinaison de deux axes phares : la négociation d'accords portant sur l'accès et le maintien en emploi des salariés jeunes et âgés d'une part, la mise en place d'une aide spécifique pour l'embauche d'un jeune et le maintien en emploi d'un *senior* d'autre part. Ces deux axes s'imbriquent pour déboucher sur le dispositif suivant, qui distingue trois catégories d'entreprises.

Les entreprises de moins de 50 salariés ne seront pas soumises à une obligation de négociation. Elles pourront en revanche bénéficier de l'aide au titre du contrat de génération dès lors qu'elles embaucheront en contrat à durée indéterminée (CDI) un jeune de moins de 26 ans et maintiendront dans l'emploi un *senior* de plus de 57 ans ou un salarié âgé qui aurait été recruté à 55 ans ou plus.

Les entreprises de 50 à 300 salariés seront soumises à l'obligation de négocier un accord collectif ou de mettre en place un plan d'action relatif à l'accès et au maintien en emploi des jeunes et des salariés âgés. L'objectif est d'inciter ces entreprises à mettre en place une gestion active des âges en leur sein. Une fois couvertes par un tel accord ou plan d'action, elles pourront également bénéficier de

l'aide au titre du contrat de génération dès lors qu'elles embaucheront un jeune et maintiendront concomitamment dans l'emploi un *senior*.

Enfin, les entreprises de plus de 300 salariés seront soumises à une obligation de négociation d'un accord ou d'élaboration d'un plan d'action sur l'accès et le maintien en emploi des jeunes et des *seniors*. Ces entreprises auront jusqu'au 30 septembre 2013 pour être couvertes par un tel accord ou plan d'action : à cette date, elles s'exposeront à une pénalité dont le plafond est fixé à 1 % de la masse salariale ou, si ce montant est plus élevé, à 10 % des allègements de cotisations sur les bas salaires dont elles bénéficient par ailleurs.

Cette pénalité se veut avant tout dissuasive. Il n'en est d'ailleurs pas attendu de « rendement », car le Gouvernement fait le pari que les entreprises négocieront des accords ou mettront en œuvre des plans d'action, ce pour quoi elles sont, au vu de leur taille, suffisamment armées en termes de gestion des ressources humaines. Une telle pénalité n'est pas une innovation car il existe des mécanismes analogues applicables par exemple en cas d'absence d'accord ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle hommes-femmes, en cas d'absence d'accord ou de plan d'action *seniors* ou en cas d'absence d'accord ou de plan d'action relatif à la pénibilité.

Un mot sur les accords ou plans d'action prévus par le texte.

S'agissant des accords collectifs ou des plans d'action, qui ne concernent donc que les entreprises de plus de 50 salariés, le contrat de génération se substitue au dispositif existant sur les accords *seniors* : dans la mesure où il reprend les objectifs du dispositif existant, tout en l'articulant avec les objectifs d'embauche des jeunes et de transmission des savoirs et des compétences, il n'est pas nécessaire de laisser subsister celui-ci.

En revanche, le système prévu au titre du contrat de génération améliore sur plusieurs aspects l'actuel dispositif relatif aux accords ou plans d'action *seniors*. Il est important de le souligner.

En effet, en premier lieu, il suppose la réalisation d'un diagnostic préalable sur la situation de l'emploi des jeunes et des *seniors* au sein de l'entreprise, avant le lancement d'une négociation ou l'élaboration d'un plan d'action. Il s'agit d'obliger les entreprises à dresser un bilan en la matière, afin d'identifier de manière satisfaisante les problèmes spécifiques qu'elles peuvent rencontrer dans ce domaine.

Ensuite, lorsque l'accord collectif aura été conclu ou le plan d'action élaboré, il sera soumis à validation, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui pour les accords *seniors*. L'administration sera donc appelée à contrôler la conformité de l'ensemble des accords ou plans d'action aux exigences posées par la loi. C'est

d'ailleurs ce contrôle ou le constat de l'absence d'accord qui pourra donner lieu à l'application d'une pénalité pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Enfin, une procédure d'évaluation des accords conclus ou des plans d'action mis en œuvre est prévue. Les entreprises de plus de 300 salariés devront ainsi annuellement transmettre à l'administration un document d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action qui les couvre. Ici encore, il s'agit d'un renforcement par rapport aux actuels accords *seniors*.

L'aide prévue au titre du contrat de génération est, je le répète, réservée aux entreprises de moins de 300 salariés. Elle est également conditionnée, pour les entreprises de 50 à 300 salariés, à la négociation d'un accord.

Cette aide sera forfaitaire, d'un montant de 2 000 euros pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans et de 2 000 euros au titre du *senior* maintenu en emploi. Elle sera versée pendant trois ans, soit une aide maximale de 12 000 euros.

Deux conditions supplémentaires sont également prévues par le texte afin de contrecarrer de potentiels effets d'aubaine. L'aide sera ainsi conditionnée au non-licenciement économique, dans les six mois précédant l'embauche du jeune, sur le poste sur lequel est prévue l'embauche. Il sera également exigé de l'entreprise qu'elle ne procède pas, pendant la durée de l'aide, au licenciement d'un salarié âgé présent dans l'entreprise – dans ce cas, une aide au titre d'un binôme jeune-*senior* lui serait retirée.

Le contrat de génération peut également être mobilisé dans le cadre d'un projet de transmission d'entreprise : l'aide pourra bénéficier à un chef d'entreprise *senior* qui souhaiterait embaucher un jeune en CDI dans la perspective de lui transmettre son entreprise. Il s'agit là d'un souhait fort des partenaires sociaux.

Avant que nous n'entrons dans la discussion des articles, je tiens à vous présenter très brièvement les principales modifications que je souhaiterais, outre de très nombreux amendements rédactionnels, voir apporter au texte qui nous est aujourd'hui soumis.

Il s'agit d'abord de la condition relative à la durée de travail des jeunes embauchés en CDI au titre du contrat de génération. Afin de lutter contre la précarité de l'emploi des jeunes, je vous propose – et je serai certainement rejoint sur ce point par nombre d'entre vous – de conditionner le bénéfice de l'aide à une embauche à temps plein.

Je souhaiterais également que la condition de non-licenciement pour motif économique sur le poste sur lequel est prévue l'embauche soit élargie afin d'éviter un effet de substitution. Il faudra ainsi que l'entreprise ne procède à aucun licenciement économique dans les six mois précédant l'embauche du jeune au titre du contrat de génération, non seulement sur le poste sur lequel est prévue

l'embauche – ce qui peut être assez facilement contourné –, mais bien sur l'ensemble des postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche.

Pour ce qui est de la négociation des accords, je propose de préciser le contenu du procès-verbal de désaccord, qui conditionne la possibilité pour l'employeur de recourir à un plan d'action. Parce qu'il convient de faire du plan d'action une solution vraiment dérogatoire, il faut pouvoir s'assurer que les entreprises ont effectivement cherché à négocier un accord. Il est donc normal que le procès-verbal de désaccord énumère le nombre des réunions qui ont été organisées et récapitule les propositions et contre-propositions formulées par chacune des parties.

Le texte ne précise pas le contenu des accords collectifs qui seront négociés sur l'accès et le maintien en emploi des jeunes et des *seniors*, se limitant à retracer les engagements que devront comporter ces accords sur les trois volets respectifs – l'emploi des jeunes, l'emploi des *seniors* et la transmission des savoirs et des compétences. Je souhaiterais préciser le contenu obligatoire des accords relevant du troisième volet et je crois savoir que certains de mes collègues proposent de leur côté de préciser le contenu de ceux qui relèvent des deux premiers volets. Cela me semble important, car cela permettra de garantir que les accords porteront bien sur l'ensemble de ces domaines d'action.

Il conviendrait enfin de revoir la date d'entrée en vigueur du contrat de génération. La semaine dernière, le ministre a clairement exprimé l'acceptation par le Gouvernement de la mise en œuvre de ce dispositif dès le 1^{er} janvier prochain, au moins pour les entreprises de moins de 50 salariés. Fort de cette intention, je vous propose d'adopter cette entrée en vigueur anticipée, qui ne concerne du reste que les entreprises de moins de 50 salariés, celles de plus de 50 salariés étant tenues par l'obligation de négocier un accord, condition supplémentaire pour elles d'ouverture de l'aide.

Au-delà de ces propositions d'amendements, je me réjouis de l'ambition portée par ce texte : celle de l'alliance des générations, qui sont malheureusement trop souvent opposées dans notre pays et dans les politiques de l'emploi. Je vous invite donc à adopter ce projet de loi, sous réserve des modifications dont nous allons débattre.

M. Olivier Véran. Le contrat de génération, qui fait partie des propositions du Président de la République présentées le 3 juillet 2012 par le Premier ministre dans son discours de politique générale, est issu d'une conviction forte : l'idée simple et ambitieuse d'une amélioration de l'accès des jeunes à l'emploi durable, qui ne doit pas résulter d'une stratégie consistant à pousser les *seniors* hors du marché du travail. Dans les entreprises et sur le terrain, deux questions reviennent trop souvent, qui finissent, en période de crise économique, par obséder les salariés.

Pour les plus anciens : « Quand allons-nous partir ? ». Pour les plus jeunes : « Quand allons-nous pouvoir entrer, et avec quel statut ? ».

Le dispositif du contrat de génération, avec son triple objectif, apporte une réponse claire, fondée sur l'indispensable réconciliation des âges et la solidarité entre les générations. Le premier objectif est l'emploi des jeunes : face aux chiffres désastreux du chômage et au constat que l'âge moyen du premier emploi stable ne cesse de reculer – il est aujourd'hui de 27 ans –, il est urgent de permettre aux jeunes d'accéder rapidement à l'emploi durable et de les sortir des contrats précaires.

Le deuxième objectif est le maintien des *seniors* dans l'entreprise. Le faible taux d'emploi des *seniors* – 41 % en moyenne – doit être surmonté collectivement, en permettant à ces salariés d'atteindre la retraite sans crainte du licenciement.

Quant à l'intégration des jeunes dans l'entreprise – troisième objectif –, c'est un moment particulier qui nécessite un accompagnement. Le contrat de génération a été pensé pour favoriser cette intégration en utilisant la formation et les compétences acquises par le jeune et en les renforçant avec les connaissances et les compétences propres à l'emploi qu'il occupe.

Ce texte pragmatique est issu d'un accord national interprofessionnel unanime entre syndicats de salariés et organisations d'employeurs. S'il est de notre rôle de parlementaires d'en débattre, il convient aussi de ne pas dénaturer le travail des partenaires sociaux. Les auditions auxquelles nous avons procédé ont cependant montré que les bornes d'âge s'appliquant aux jeunes et aux *seniors* soulèvent quelques interrogations.

Le contrat de génération est donc un dispositif pragmatique, qui associe l'embauche de jeunes en CDI et le maintien dans l'emploi des *seniors*, avec le souci permanent de créer les conditions d'une intégration favorable dans l'entreprise pour le nouvel arrivant.

Sur ce point, le groupe SRC propose que le contrat soit à temps plein, afin de sécuriser le jeune et de lui assurer un revenu permettant de sortir de la précarité, comme cela a du reste été évoqué lors de la grande conférence sociale de juillet dernier. C'est là un aspect important de notre réflexion, que nous souhaitons voir aborder lors du débat en séance publique. De même, le contrat de génération permettra aux *seniors* de ne pas laisser perdre une vie de travail, d'engagement et de savoir accumulé. Le groupe SRC propose que la transmission des savoirs et des compétences soit précisée et que cette condition de la bonne application du contrat de génération soit renforcée.

L'opposition pourra difficilement le nier, ce dispositif est le fruit d'une démarche qui rompt totalement avec les dix dernières années de gouvernement : le dialogue social. Les négociations ont été poussées et fructueuses, car le projet de loi

est issu de la signature unanime d'un accord national interprofessionnel. C'est d'ailleurs en s'appuyant sur les dispositions de cet accord que le groupe SRC propose de préciser le contenu du diagnostic à effectuer au sein des entreprises sur la pyramide des âges, sur les caractéristiques et compétences nécessaires à l'entreprise, sur les prévisions de départs à la retraite et sur les métiers pour lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Le contrat de génération est, je le répète, fondé sur une logique pragmatique : il s'adapte à toutes les entreprises, car toutes n'ont pas les mêmes leviers en matière d'emploi, ni les mêmes capacités de négociation. Pour faciliter cette adaptation, le groupe SRC propose plusieurs modifications.

D'une part, pour éviter les effets d'aubaine, les accords conclus entre les représentants du personnel au sein des entreprises fixeront des objectifs chiffrés et précis en matière de recrutement des jeunes en CDI et d'embauche, ainsi que de maintien dans l'emploi des *seniors*, comme contrepartie aux aides reçues. C'est également à ce titre que nous proposons que le versement des aides cesse dès la rupture du contrat par l'une des trois parties ou quand l'un des trois objectifs initiaux n'est pas rempli.

D'autre part, nous souhaitons préciser que le contrat de génération ne peut être conclu sur un poste relevant d'une même catégorie professionnelle moins de six mois après un licenciement. Enfin, pour les entreprises de plus de 300 salariés qui n'ont pas conclu d'accord, nous souhaitons que le procès-verbal de désaccord fasse mention d'éléments permettant de montrer qu'il y a bien eu négociation loyale.

Enfin, face à l'urgence, le groupe SRC propose que les premiers contrats de génération puissent être signés de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2013 et que le dispositif s'applique également aux personnes en contrat précaire lors de la promulgation de la loi et qui, à l'issue de leur contrat, risquent de dépasser l'âge requis pour bénéficier d'un contrat de génération.

M. Jean-Pierre Door. Les réponses que nous a faites, la semaine dernière, M. Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social, étaient très floues et souvent fondées sur de simples hypothèses.

Le contrat de génération n'aura que des effets limités en matière de lutte contre le chômage. Plus de 60 % des directeurs des ressources humaines ont d'ailleurs mis en doute son efficacité à cet égard. Ce sont les carnets de commandes des entreprises qui créeront de l'emploi, et non pas les objectifs poursuivis par le Gouvernement, même si le chômage des jeunes est un fléau national. Certains économistes considèrent que le contrat de génération représentera moins de 20 000 emplois sur cinq ans, ce qui est très peu.

Il est par ailleurs certain que ce dispositif créera des effets d'aubaine – M. Laurent Fabius parlait du reste, durant la campagne pour les primaires socialistes, d'une nouvelle niche fiscale. Vous maniez la carotte et le bâton : la carotte sans le bâton pour les entreprises de moins de 50 salariés et le bâton sans la carotte pour celles de plus de 300 salariés. Il n'y a là aucun ciblage sérieux.

Pour ce qui est du troisième principe dont se réclame le texte, aucun dispositif intergénérationnel n'est prévu et nous nous inquiétons de l'absence de dispositions concernant l'organisation du tutorat.

Enfin, un tel dispositif portera préjudice à l'apprentissage qui, aux dires des représentants des chambres de commerce, régresse actuellement dans l'entreprise.

Pour toutes ces raisons, après mûre réflexion, bien que nous soyons très conscients que beaucoup reste à faire pour lutter contre le chômage des jeunes et limiter celui des *seniors* – cela devra se faire dans un cadre économique et non pas en collant des rustines –, nous vous demanderons d'adopter l'amendement AS 32 qui tend à supprimer l'article 1^{er}. Nous pourrions alors engager des réflexions plus positives sur le tutorat, l'apprentissage et l'embauche des jeunes – pour autant, bien entendu, que l'économie reprenne.

Mme Véronique Louwagie. Nous convenons que, sur un tel sujet, le dogmatisme n'est pas de mise et qu'il convient d'explorer toutes les pistes permettant de lutter contre ce fléau national qu'est le chômage. Les jeunes et les *seniors* sont depuis trop longtemps exclus du marché du travail pour que nous ne recherchions pas des dispositifs innovants et bien conçus. Le lien générationnel est certes important, mais il a toujours existé au quotidien dans les entreprises. La transmission des savoirs entre les travailleurs expérimentés et ceux qui entrent dans la vie active est un élément important et on peut chercher à promouvoir l'accompagnement. Mais celui prévu par le dispositif proposé est purement administratif et l'on peut regretter que le tutorat pragmatique sur le terrain n'ait pas été retenu.

On observe par ailleurs des zones d'ombre, que le ministre de l'emploi a lui-même contribué à obscurcir lors de son audition par notre Commission : le financement du dispositif est pour le moins hasardeux, car il repose sur l'enveloppe de 20 milliards d'euros dévolue au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, qui servira de puits de financement.

Vous instaurez une distinction selon la taille des entreprises : celles de moins de 300 salariés ne seront qu'incitées à signer des contrats de génération, alors que les autres y seront contraintes. Cette disparité crée une mosaïque de situations, ce qui n'est jamais souhaitable.

Il ne faudrait pas que le contrat de génération se substitue aux mécanismes de l'apprentissage et de l'alternance, qui n'ont jamais été évoqués avec force par le

Gouvernement au cours des derniers mois. Ces dispositifs permettent pourtant aux jeunes d'avoir un emploi : un apprenti, c'est un salarié, et cette formation encadrée convient à certains jeunes qui ne souhaitent pas suivre un enseignement général comme aux entreprises qui recherchent des personnes à former en interne. À défaut de promouvoir l'apprentissage et l'alternance, nous assistons à l'abandon complet de ces dispositifs – je m'associe sur ce point à l'analyse de Jean-Pierre Door.

Selon vous, monsieur le rapporteur, l'effet d'aubaine serait corrigé par l'absence de licenciement économique sur l'ensemble des postes de la catégorie professionnelle dans laquelle les embauches sont envisagées. Le contrôle en la matière sera cependant difficile. Du reste, Mme Martine Aubry elle-même a littéralement étrillé le contrat de génération en raison des effets d'aubaine qu'il induira – selon l'OCDE, 80 % de ces contrats risquent de provoquer de tels effets. Mme Aubry a établi un lien entre l'abaissement des exonérations de charge et l'augmentation du coût du travail – et, par ricochet, un risque d'accroissement du nombre de demandeurs d'emploi.

Comment allons-nous contrôler la pérennité de ces sources d'emploi ? Qu'advient-il si l'aide de l'État s'interrompt ?

Comment vérifier, en outre, l'application du dispositif sur place et sur pièces, par l'intermédiaire du contrôle de conformité ? Vous vous êtes interrogés la semaine dernière sur l'affectation de moyens supplémentaires. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Face à toutes ces questions, nous nous réservons de déterminer notre vote en fonction de l'issue des débats.

M. Christophe Cavard. Le contrat de génération s'inscrit, avec d'autres dispositifs, dans le cadre global des politiques de l'emploi et témoigne du soutien que nous devons apporter aux personnes les plus touchées par le chômage, notamment les jeunes et les *seniors*.

Ce projet de loi a fait l'objet d'un accord national interprofessionnel, intervenu le 19 octobre. On peut donc s'étonner que notre collègue de l'UMP balaie de la main une méthode de dialogue validée par les deux parties.

Le contrat de génération répond à la volonté affichée par notre majorité et par le Gouvernement de travailler sur l'efficacité même de ce contrat – notamment en matière de transferts de compétences. Il nous faudra veiller à ce que ce transfert soit réel pour le salarié et à ce qu'il valorise les compétences des *seniors*.

Le contrat doit également être utile en termes de formation : les salariés doivent pouvoir profiter au mieux des possibilités de formation offertes dans l'entreprise, ce qui bénéficie évidemment aussi à cette dernière.

La question de la durée du travail a également son importance, même si elle relève avant tout de l'entreprise elle-même. À l'heure où la pauvreté gagne du terrain, il ne saurait être question de créer une nouvelle catégorie de travailleurs pauvres.

Dans l'hypothèse où la négociation ne permettrait pas d'aboutir à un accord collectif d'entreprise ou de groupe, il est prévu qu'après transmission à l'administration d'un procès-verbal de désaccord, un plan d'action soit engagé par ce dernier. Mais le dialogue étant une meilleure méthode, il serait souhaitable que les salariés puissent proposer un plan alternatif et que le plan d'action résulte d'un compromis entre les deux propositions, avec l'aide des services de l'État.

Le fait que le dispositif s'adapte à la taille de l'entreprise est un point très positif. Les plus petites entreprises, notamment dans l'artisanat, ont un effet très dynamique en matière d'emploi, et il est légitime qu'elles bénéficient d'un coup de pouce.

Lors de l'examen du projet de loi de finances rectificative pour 2012, nous avons largement abordé la question de la conditionnalité des aides. Nous pourrions faire en sorte que les entreprises n'acceptant pas de jouer le jeu du contrat de génération ne bénéficient pas du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi – CICE. Il serait malvenu, en effet, que l'on en vienne, grâce au crédit d'impôt, à aider ces entreprises à payer leurs amendes.

Bien entendu, nous soutiendrons ce projet de loi, tout en souhaitant que nos amendements soient pris en compte au cours de la discussion.

M. Jean-Noël Carpentier. Ce texte représente un espoir d'amélioration de l'emploi des jeunes. Contrairement à Jean-Pierre Door, qui semble décidé à s'opposer à toutes les avancées, le groupe RRDP soutient donc cette démarche.

Comme le disait le Président de la République au moment de la campagne électorale, le contrat de génération vise à réaliser une alliance de bon sens. À nous, désormais, de trouver les moyens d'en financer la mise en œuvre.

On ne peut que se féliciter de l'accord signé par les partenaires sociaux, gage de réussite pour le dispositif. Mais il faudra veiller à ce que ce contrat de génération ne soit pas source de multiples effets d'aubaine. Nous allons d'ailleurs examiner plusieurs amendements destinés à réduire ce risque.

Une autre de nos préoccupations concerne la conditionnalité, ou du moins les moyens de contrôler l'utilisation des aides accordées par l'État. À cet égard, je partage l'avis de mon collègue Christophe Cavard.

Enfin, il est question de financer le dispositif du contrat de génération en limitant les effets du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Pourriez-vous, monsieur le rapporteur, nous apporter des précisions sur ce point ?

M. Arnaud Richard. Le contrat de génération était en effet, sur le papier, une belle idée de campagne. C'était même la mesure phare du programme de M. François Hollande, quand bien même, si l'on en croit M. Laurent Fabius, l'examen du projet au sein du Parti socialiste avait conduit à son rejet. Mais il existe une grosse différence entre l'accord signé par les organisations syndicales et le texte du projet de loi.

Face au fléau que représente le chômage des jeunes, il est normal que le Gouvernement propose une mesure spécifiquement destinée à cette catégorie de la population. Pour autant, le dispositif soulève de nombreuses questions relatives notamment au tutorat, à la formation, à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. En outre, et le ministre l'a admis, les dispositions concernant les *seniors* sont moins contraignantes vis-à-vis des entreprises que celles actuellement en vigueur, et donc moins favorables aux salariés concernés.

Autre source d'inquiétude, les services déconcentrés de l'État auront-ils les moyens d'évaluer et de contrôler la mise en œuvre pratique des dispositions du projet de loi ?

Le temps de travail est également un sujet important. On sait que de nombreuses entreprises qui embauchent des jeunes en CDI ont tendance à abuser du temps partiel, qui n'offre pas aux salariés concernés des moyens de subsistance suffisants.

Selon nous, le contrat de génération devrait être assorti d'une offre de formation pour les jeunes non diplômés. Or le texte ne comporte aucune précision sur ce point.

Par ailleurs, ce débat devrait fournir l'occasion d'améliorer les conditions de travail des *seniors*.

Le projet de loi devrait également préciser le contenu des accords ou des plans d'action, identifier les modalités de financement des formations, distinguer clairement le rôle du *senior* et celui du référent, et permettre aux entreprises qui embauchent des jeunes sous contrat temporaire ou en alternance de les recruter désormais en CDI *via* le contrat de génération.

Est-il prévu de suspendre l'application du dispositif pour les entreprises connaissant des difficultés économiques ? Enfin, dans quelle mesure celui-ci a-t-il vocation à s'appliquer à l'outre-mer ?

En résumé, nous sommes sceptiques à l'égard de ce projet de loi. Il existe un fossé entre la proposition du candidat Hollande et le texte final, ainsi qu'entre ce dernier et l'accord signé de façon unanime par les partenaires sociaux. À partir d'une idée intéressante, je crains que l'on ne soit parvenu à un dispositif inefficace et dont le coût sera prohibitif pour les finances publiques.

M. le rapporteur. Les amendements que j'ai déposés me semblent répondre à une grande partie des préoccupations exprimées par Olivier Veran. Un point, cependant, mériterait d'être approfondi, celui de savoir dans quelle mesure les jeunes déjà présents dans l'entreprise pourront bénéficier du contrat de génération.

J'ai noté dans les propos de Jean-Pierre Door comme dans ceux de Véronique Louwagie une confusion regrettable entre les contrats de génération et la question de l'apprentissage et de l'alternance. Il faut considérer les choses dans leur ensemble : alors que les emplois d'avenir concernent les personnes très éloignées de l'emploi, et le contrat de génération plutôt les jeunes qualifiés, l'apprentissage et l'alternance s'adressent à un autre public. Ces derniers dispositifs ne sont pas remis en cause, d'autant qu'ils concernent plutôt des contrats à durée déterminée.

Je ne sais pas si les directeurs des ressources humaines ont des doutes, monsieur Door, mais le président de l'Union professionnelle artisanale (UPA) prévoit, rien que dans son secteur, la conclusion de 75 000 contrats de génération.

La question du tutorat n'est pas évoquée dans l'accord national interprofessionnel, parce que les partenaires sociaux ne l'ont pas souhaité. Le tutorat n'est pas nécessairement la réponse adéquate à la situation visée par le contrat de génération, parce que tout *senior* n'est pas capable de devenir tuteur d'un jeune recruté par l'entreprise.

S'agissant des effets d'aubaine, madame Louwagie, je vous ai fait part en introduction de propositions justement destinées à les limiter.

La question de la formation, monsieur Cavard, est en effet importante, mais elle concerne plus la vie dans l'entreprise que l'entrée dans celle-ci. Or, après leur embauche, les personnes engagées relèvent du droit commun. En outre, des amendements ont été déposés sur la question de la transmission des savoirs et des compétences.

En ce qui concerne l'élaboration du plan d'action, un procès-verbal de désaccord permettra de clarifier les positions des uns et des autres. Mais même s'ils font l'objet d'une consultation des institutions représentatives du personnel ainsi que d'un contrôle de l'administration, ces plans sont de la seule responsabilité du chef d'entreprise.

J'en viens au financement du dispositif, dont le coût est estimé à 181 millions d'euros la première année et à environ 920 millions d'euros en année pleine, à partir de 2016. S'agissant de l'année 2013, un projet de loi de finances rectificative permettra de mobiliser les sommes nécessaires. Ensuite, le ministre a déjà précisé les modalités de financement du contrat de génération, qui s'inscrira dans la politique menée en faveur de la compétitivité.

Vous vous dites sceptique, monsieur Richard. C'est pourtant la première fois qu'un accord est signé par toutes les organisations syndicales et patronales, sans aucune exception. Or le projet de loi est la transcription fidèle de l'accord national interprofessionnel, comme en ont convenu tous les représentants d'organisation que nous avons auditionnés.

Quant aux actuels accords *seniors*, en l'absence de contrôle, personne n'est en mesure d'en faire l'évaluation. En outre, le projet de loi prévoit la validation obligatoire et le contrôle des plans d'action ainsi qu'un verrouillage des procédures. Les *seniors* bénéficieront donc d'une amélioration de la législation.

Il est par ailleurs prévu un accompagnement spécifique des sociétés souffrant de difficultés économiques.

Enfin, comme les emplois d'avenir, le contrat de génération sera applicable à tous les départements d'outre-mer, sauf à Mayotte, où les dispositions sur la négociation collective n'ont pas encore été adaptées. Il le sera également à certains territoires d'outre-mer comme Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, mais pas à Wallis-et-Futuna, les compétences n'étant pas les mêmes d'une collectivité à l'autre.

III.- EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

(art. L. 5121-6 à L. 5121-21 du code du travail)

Création du contrat de génération

Le présent article met en place le dispositif du contrat de génération en rétablissant une section 4 au chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail. Il s'agit des dispositions du code, au sein de la politique de l'emploi, qui sont consacrées aux aides au maintien et à la sauvegarde de l'emploi (titre II), et en particulier aux aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et des compétences (chapitre I^{er}).

Ce chapitre I^{er} recouvre actuellement les aides de l'État relatives :

– aux engagements de développement de l'emploi et des compétences pris par les organisations professionnelles ou interprofessionnelles ;

– à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) par les très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME) ;

– aux actions de formation cofinancées par le Fonds national de l'emploi pour l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et en particulier aux conséquences des mutations économiques.

Le **I** de l'article procède à l'élargissement du champ de l'intitulé du chapitre I^{er} à la « gestion des âges », afin de permettre la prise en compte des nouvelles dispositions prévues par le projet de loi qui introduisent cette nouvelle dimension intergénérationnelle.

Le **II** de l'article comporte la nouvelle section 4, consacrée au contrat de génération, qui se substitue à l'ancienne aide au remplacement des salariés en formation, qui avait été abrogée par la loi de finances pour 2008.

L'**article L. 5121-6** dans sa nouvelle rédaction définit le contrat de génération, qui a vocation à répondre à trois objectifs : « *faciliter l'intégration 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* » et enfin, « *assurer la transmission des savoirs et des compétences* ». Ce nouveau dispositif est donc particulièrement novateur, dans la mesure où il entend traiter, au sein d'une seule et même problématique, la question de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi et le maintien en emploi des *seniors*, par le biais de la prise en compte par les entreprises de la transmission des savoirs et des compétences. Il

s'agit, en d'autres termes, d'instaurer dans les entreprises une véritable « gestion des âges ». D'emblée est affiché le souhait de lutter contre la précarité de l'emploi des jeunes, puisqu'il est précisé qu'il s'agit bien de permettre aux jeunes l'accès à un contrat à durée indéterminée (CDI).

Les modalités de la mise en œuvre du contrat de génération doivent logiquement être adaptées à la diversité des entreprises. Les petites entreprises ne disposent pas en effet des mêmes moyens et des mêmes structures, des mêmes capacités à adopter une stratégie de gestion des âges que les grandes entreprises qui sont à la fois plus outillées pour gérer leurs ressources humaines et plus organisées pour négocier les termes de cette stratégie. C'est pourquoi l'article L. 5121-6 prévoit une mise en œuvre différenciée du dispositif « *en fonction de la taille des entreprises* » : autant les grandes entreprises n'ont pas besoin d'une incitation financière pour s'engager dans cette démarche dynamique de gestion des âges, autant les petites et moyennes entreprises peuvent légitimement avoir besoin de soutien pour initier une telle démarche. De la même manière, les conditions d'une négociation collective sur cette thématique ne sont pas forcément faciles à réunir dans une petite entreprise ; elles sont au contraire indispensables dans les entreprises plus grandes, pour lesquelles les exigences de résultats en la matière sont donc aussi légitimement plus fortes.

Le deuxième alinéa de l'article L. 5121-6 précise le champ d'application du contrat de génération, qui concernera l'ensemble des employeurs de droit privé, à l'exclusion donc des employeurs publics, tels que l'État, les collectivités territoriales ou encore les établissements publics administratifs. Les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) sont également exclus du champ des nouvelles dispositions, sauf s'agissant de celles relatives à l'article L. 5121-9 qui prévoit de soumettre les EPIC de plus de 300 salariés à négociation et à pénalité en cas de non-respect de ces nouvelles obligations. Il conviendra donc de préciser ce point dans le texte.

Les modalités de la mise en œuvre différenciée du contrat de génération font l'objet de trois sous-sections, la première étant relative aux « *modalités de mise en œuvre* » du dispositif, la deuxième aux « *accords collectifs et plans d'action* » et la dernière aux « *modalités de l'aide* » prévue au titre du contrat de génération.

Plus précisément, le texte retient trois catégories d'entreprises distinguées en fonction de leurs seuils d'effectifs : les entreprises de moins de 50 salariés, les entreprises de 50 à 299 salariés et enfin, les entreprises de 300 salariés et plus.

– Les entreprises de moins de 50 salariés et n'appartenant pas à un groupe employant plus de 50 salariés, ne seront pas tenues par une obligation de négociation collective relative au contrat de génération au sein de l'entreprise. Elles pourront en outre bénéficier d'une aide financière de l'État pour l'embauche d'un jeune d'un côté et le maintien en emploi concomitant d'un salarié âgé de l'autre,

dans la mesure où elles ne procéderaient pas au licenciement d'un salarié âgé présent dans l'entreprise.

– Les entreprises de 50 à 299 salariés ou appartenant à un groupe employant entre 50 et 299 salariés seront, quant à elles, tenues par une obligation de négociation collective relative à l'embauche et au maintien en emploi de salariés jeunes et âgés. En cas d'échec de la négociation, elles pourront, sous certaines conditions, être couvertes par un plan d'action élaboré unilatéralement par l'employeur. Elles pourront, le cas échéant, être couvertes par un accord de branche étendu portant sur les mêmes thématiques. À condition d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action, elles seront également éligibles à l'aide financière prévue par le texte, pour l'embauche d'un jeune et le maintien en l'emploi d'un *senior*, sous condition du non licenciement des autres salariés âgés de l'entreprise.

– Les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe employant au moins 300 salariés seront tenues de négocier un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération, sans pouvoir se prévaloir d'un éventuel accord de branche qui les couvrirait. En cas d'échec de la négociation, elles pourront également sous les mêmes conditions être couvertes par un plan d'action élaboré par l'employeur. Toutefois, dans l'hypothèse où elles ne seraient couvertes ni par un accord, ni par un plan d'action, ces entreprises sont susceptibles de se voir appliquer une pénalité dont le plafond est fixé à 1 % de la masse salariale ou à 10 % du montant des allègements de cotisations sur les bas salaires dont elles bénéficient, au titre des périodes où elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action. En outre, ces entreprises ne seront pas éligibles à l'aide financière prévue au titre du contrat de génération.

Le choix de ces seuils est motivé par plusieurs raisons. En premier lieu, le choix du seuil de 50 salariés se justifie par l'obligation pour les entreprises, au-delà de ce seuil, de disposer d'un comité d'entreprise. Ce seuil est également celui à partir duquel peuvent être désignés des délégués syndicaux ou des représentants de section syndicale, autrement dit, celui à partir duquel la négociation collective en entreprise prend son sens ; l'obligation annuelle de négocier ne pèse en effet pas sur les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. S'agissant du seuil de 300 salariés, il était déjà présent dans le document d'orientation remis par le Gouvernement aux partenaires sociaux : il a été préféré au seuil de 250 salariés, qui est le seuil communautaire de référence des petites et moyennes entreprises (PME), dans la mesure où c'est ce seuil de 300 salariés qui prévaut déjà pour la négociation triennale obligatoire relative à la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences (GPEC) mentionnée à l'article L. 2242-15 du code du travail, que le texte prévoit d'articuler avec la présente négociation. Il s'agit d'un seuil au-delà duquel les entreprises sont généralement considérées comme étant dotées de capacités de gestion des ressources humaines suffisamment développées pour permettre d'engager un dialogue social sur ces sujets. Ces deux seuils sont enfin

ceux qui prévalent pour la négociation des accords relatifs à l'emploi des *seniors*, que le présent dispositif a vocation à remplacer.

Par défaut, les modalités de calcul des seuils d'effectifs mentionnées aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail s'appliquent. Pour rappel, pour le calcul des effectifs d'une entreprise, les salariés en contrat à durée indéterminée sont pris en compte intégralement ; les salariés en contrat à durée déterminée, les intérimaires présents depuis au moins un an et les salariés temporaires sont pris en compte au prorata de leur temps de présence durant les douze derniers mois ; enfin, les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur durée de travail. N'entrent pas en revanche dans le calcul des effectifs d'une entreprise les apprentis, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, qu'il soit un contrat initiative-emploi (CIE) ou un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), pas plus que les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Des dispositions réglementaires devront vraisemblablement intervenir pour préciser les conditions applicables aux entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés pour l'application de l'obligation de couverture par un accord collectif ou un plan d'action relatif au contrat de génération, et pour celles qui franchissent le seuil de 300 salariés pour le bénéfice de l'aide et le régime de la pénalité applicable en cas d'absence d'accord ou de plan d'action ou de non-conformité de l'accord ou du plan d'action.

L'articulation entre accord d'entreprise et accord de groupe

Le texte prévoit qu'une entreprise, même très petite, mais qui appartient à un groupe d'au moins 50 salariés, sera soumise à la négociation relative au contrat de génération ou à l'obligation, le cas échéant, de mise en œuvre d'un plan d'action. Ce choix se justifie par les capacités plus grandes d'une petite entreprise de pratiquer le dialogue social à partir du moment où elle dépend d'un groupe atteignant une certaine masse critique. De la même manière, une petite entreprise appartenant à un groupe de 300 salariés ou plus sera non seulement tenue d'être couverte par un accord ou un plan d'action portant sur le contrat de génération, mais pourra même, le cas échéant, être soumise à la pénalité applicable aux structures d'au moins 300 salariés en cas de non couverture ou de non-conformité de son accord ou de son plan d'action.

L'article L. 2331-1 définit indirectement la notion de groupe, qui n'a pas de consécration juridique en tant que telle dans le droit du travail. Un groupe est formé par « *une entreprise, appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce* ». En l'occurrence, et de manière simplifiée, une entreprise est considérée comme étant dominante et, donc, constitutive d'un groupe avec l'entreprise ou les entreprises qu'elle contrôle, à partir du moment où elle possède plus de la moitié du capital de cette entreprise ou de chacune de ces entreprises, ou lorsqu'elle détient, en droit ou en fait, la majorité des droits de vote dans cette entreprise ou chacune de ces entreprises. L'article L. 2331-1 complète cette définition en indiquant qu'une entreprise est également considérée comme dominante, à partir du moment où elle exerce « *une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins*

10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique ».

Dans les faits, de plus en plus de sociétés s'organisent sous forme de groupes : il existe au 1^{er} janvier 2008 un peu plus de 40 000 groupes français et étrangers dont les salariés travaillent effectivement en France, et qui emploient presque 8 millions de personnes. Plus de 95 % des groupes emploient moins de 500 salariés : il s'agit de microgroupes.

Une entreprise appartenant à un groupe peut donc être couverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe, ou d'ailleurs par les deux : en principe, l'entreprise appartenant à un groupe négocie un accord collectif en déclinaison de l'accord de groupe.

Une petite entreprise d'une trentaine de salariés, qui relèverait d'un groupe comprenant 200 salariés qui aurait conclu un accord de groupe portant sur le contrat de génération, pourrait donc bénéficier de l'aide au titre du contrat de génération : elle entre en effet dans la catégorie des entreprises devant être couvertes par un accord ou un plan d'action, au titre du groupe auquel elle appartient. En cas de non validation de l'accord de groupe par l'administration, l'entreprise perd le bénéfice de l'aide, au motif qu'elle est partie prenante de la négociation qui a été conduite.

Une entreprise d'une quarantaine de salariés appartenant à un groupe de 400 salariés qui aurait conclu un accord de groupe au titre du contrat de génération, ne peut pas bénéficier de l'aide au titre du contrat de génération, dans la mesure où elle entre dans la catégorie des entreprises non bénéficiaires au titre du groupe auquel elle appartient. Elle doit obligatoirement être couverte par un accord : dans ce cas, dans l'hypothèse où l'accord de groupe en question ne serait pas validé par l'administration, l'entreprise encourrait la pénalité de 1 % de la masse salariale ou de 10 % des allègements généraux de cotisations sociales patronales.

Autrement dit, peu importe que l'accord ait été négocié au niveau consolidé du groupe : cet accord lie l'entreprise dans toutes ses conséquences, qu'il s'agisse du bénéfice de l'aide ou de l'application de la pénalité, au même titre qu'un accord d'entreprise. En effet, le groupe n'a pas de personnalité juridique : les conséquences de l'adoption ou non d'un accord ou d'un plan d'action s'appliquent donc bien entreprise par entreprise relevant du groupe.

I.- LA MISE EN PLACE D'UNE NÉGOCIATION RELATIVE AU CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Le projet de loi instaure une obligation de négociation collective pour les **seules entreprises d'au moins 50 salariés**, autour de l'emploi des jeunes et des *seniors*, au sein d'une gestion active des âges.

A. UNE NÉGOCIATION PESANT SUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS

Le choix a été opéré d'exclure les entreprises de moins de 50 salariés de l'obligation de négociation collective sur l'insertion durable des jeunes, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences : celles-ci seront donc directement éligibles à l'aide au titre du contrat de génération, sous condition

de remplir les conditions fixées pour en bénéficier. On peut en effet aisément comprendre cette exemption, qui existe déjà pour l'actuelle négociation collective sur l'emploi des *seniors*, codifiée aux articles L. 138-24 à L. 138-28 du code de la sécurité sociale : les entreprises de moins de 50 salariés ne disposent souvent en effet que de délégués du personnel. Certes, ceux-ci peuvent être désignés délégués syndicaux dans le cadre de la négociation collective et, par ailleurs, en l'absence de représentants élus du personnel, le recours au mandatement d'un ou de plusieurs salariés reste possible. Toutefois, la faiblesse des institutions représentatives du personnel dans les petites entreprises rend particulièrement difficile la mise en place d'une obligation de négociation.

Les conditions d'encadrement de la négociation en fonction de la taille des entreprises

Seules sont théoriquement habilitées à négocier et conclure des conventions ou accords collectifs avec l'employeur les organisations syndicales de salariés représentatives : chaque syndicat de salarié devant *a priori* être représenté à la négociation par son délégué syndical, les entreprises où il n'existe pas de délégué syndical ne peuvent par définition conclure de convention. La loi a toutefois aménagé des exceptions à cette exclusion.

En conséquence de la règle générale, dans les entreprises où ils existent, les délégués syndicaux ont le monopole de la négociation des accords collectifs. En outre, dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical.

En revanche, en l'absence de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, la loi a prévu que l'entreprise peut négocier et conclure des accords selon sa situation, soit avec les représentants élus des salariés, soit avec un ou plusieurs salariés mandatés, soit avec un représentant de section syndicale.

Ainsi, dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut négocier et conclure, hors cas particulier, des accords collectifs avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel. L'accord ainsi conclu doit l'être par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Il doit en outre être approuvé par une commission paritaire de branche.

En l'absence de représentants élus du personnel, un accord d'entreprise peut être, sauf cas particulier, négocié et conclu par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. L'accord ainsi signé doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

On rappellera que l'élection de délégués du personnel est obligatoire dans les entreprises de plus de 11 salariés : dans les faits, de nombreuses petites entreprises sont dépourvues de délégués du personnel, dans la mesure où seule l'organisation de l'élection est obligatoire, rien ne garantissant que des salariés soient candidats pour accéder à la fonction de délégué du personnel.

En outre, l'institution d'un comité d'entreprise est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés et doit donc passer par l'organisation d'élections. Toutefois, dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation unique du personnel (DUP) au comité d'entreprise.

Le choix a été fait de cantonner l'obligation de négociations aux entreprises d'au moins 50 salariés, avec d'une part une simple incitation pour les entreprises de 50 à 300 salariés, et d'autre part, une obligation assortie d'une sanction pour les entreprises de plus de 300 salariés.

1. Les règles applicables aux entreprises de 50 à 300 salariés

Le nouvel article **L. 5121-8** du code du travail met en place un dispositif d'incitation à la négociation pour les entreprises de 50 à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend entre 50 et 300 salariés. L'aide relative au contrat de génération sera donc conditionnée pour ces entreprises à la conclusion d'un accord collectif ou à l'élaboration d'un plan d'action, condition qui se cumulera avec les critères d'éligibilité à l'aide *stricto sensu* prévus au nouvel article L. 5121-17.

Le bénéfice de l'aide au titre du contrat de génération sera ouvert à ces entreprises sous les conditions alternatives suivantes :

– soit l'entreprise est couverte par un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération (c'est l'objet du 1^o du nouvel article L. 5121-8) ;

– soit, à défaut d'accord collectif, sous certaines conditions, l'employeur a élaboré un plan d'action relatif au contrat de génération, prévu au 2^o du nouvel article L. 5121-8 ;

– soit, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou de groupe ou de plan d'action, l'entreprise est couverte par un accord de branche étendu relatif au contrat de génération, prévu au 3^o de l'article L. 5121-8.

a) Les modalités de la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération

Les entreprises de 50 à 300 salariés sont incitées à négocier un accord collectif relatif au contrat de génération : pour les entreprises qui comptent des délégués syndicaux, la négociation est logiquement menée avec ces derniers. Le 1^o du nouvel article L. 5121-8 précise que « *dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, les accords peuvent être conclus dans les conditions prévues par les articles L. 2232-21 et L. 2232-24* ».

En effet, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a prévu des aménagements aux modalités de négociation dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical. Sauf s'agissant des accords de méthode sur l'information et la consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciement économique, l'article L. 2232-21 prévoit que ces entreprises peuvent négocier avec les

représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, avec les délégués du personnel. Une commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé. Dans l'hypothèse où l'entreprise ne disposerait pas de représentants élus du personnel, il est possible d'engager la négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés, aux termes de l'article L. 2232-24. Dans ce dernier cas, l'accord signé par un salarié mandaté doit être soumis à référendum dans l'entreprise, et approuvé à la majorité des suffrages exprimés. Dans les deux cas, que l'employeur négocie avec les représentants du personnel ou avec un ou des salariés mandatés, les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

L'introduction de ces deux procédures dérogatoires de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical est d'une importance cruciale : en effet, un nombre important d'entreprises ne comptent pas, en leur sein, de délégué syndical, comme le montre le tableau suivant.

Estimation du nombre de délégués syndicaux dans les établissements de 20 salariés ou plus, selon la déclaration du représentant de la direction

(en pourcentage)

Effectif de l'établissement	Présence d'au moins un délégué syndical
20 à 49 salariés	23
50 à 99 salariés	49
100 à 199 salariés	74
200 à 499 salariés	88
500 salariés et plus	97
50 salariés et plus	63
Ensemble	38

Source : Enquête REPONSE 2004-2005

Ce dispositif présente des souplesses indéniables pour les entreprises non pourvues de délégué syndical, en leur permettant de mener à bien une négociation d'entreprise ou de groupe avec les représentants du personnel ou en recourant à la procédure du mandatement d'un ou de plusieurs salariés. Toutefois, appliqué à la négociation relative au contrat de génération, il présente un certain nombre de lacunes, que votre rapporteur souhaite souligner :

– d'une part, l'obligation de validation dans un délai de quatre mois par une commission paritaire de branche d'un accord conclu avec des représentants du personnel apparaît lourde au regard des enjeux de la présente négociation. Un tel délai peut en effet dissuader des entreprises de se lancer dans un processus de

négociation, dont on rappelle qu'il conditionne le bénéfice de l'aide forfaitaire au titre du contrat de génération. De la même manière, l'organisation d'une approbation d'un accord conclu par un ou des salariés mandatés peut également s'avérer complexe et d'une lourdeur excessive pour ces entreprises. Un aménagement des conditions de validation des accords intergénérationnels conclus par des entreprises non pourvues de délégués syndicaux pourrait donc être envisagé ;

— d'autre part, une incertitude demeure sur les modalités de négociation d'un accord collectif relatif au contrat de génération dans les entreprises entre 200 et 300 salariés qui seraient dépourvues de délégué syndical, dans la mesure où la procédure de négociation avec les institutions représentatives du personnel est réservée aux entreprises de moins de 200 salariés. Ces entreprises pourront *a priori* toujours recourir à une négociation avec un ou des salariés mandatés. Cette procédure peut néanmoins présenter des lourdeurs : en effet, d'une part, elle suppose l'existence d'un procès-verbal de carence établissant l'absence de représentants élus du personnel et d'autre part, elle exige, on l'a vu, en aval, de soumettre l'approbation de l'accord signé à référendum dans l'entreprise.

Il convient de remarquer que, dans les faits, les accords d'entreprise signés par des salariés mandatés demeurent exceptionnels : ils représentent 53 textes en 2010 sur plus de 33 800 textes signés au total par des élus du personnel, des délégués syndicaux ou des salariés mandatés. Les accords signés par des représentants du personnel sont en revanche plus nombreux : ils représentent 28 % des 33 800 textes signés, soit un peu moins de 9 500 accords.

b) Les modalités de recours à un plan d'action

Le 2° du nouvel article L. 5121-8 prévoit qu'à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical, l'employeur peut élaborer un plan d'action portant sur le contrat de génération, qui doit respecter les mêmes conditions de contenu qu'un accord collectif. Le quatrième alinéa du nouvel article L. 5121-12, qui fera l'objet d'un commentaire plus approfondi, prévoit en outre que ce procès-verbal de désaccord fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative.

Le recours à un procès-verbal de désaccord est une procédure de droit commun dans la négociation collective obligatoire en entreprise : il est ainsi prévu en cas d'échec de la négociation obligatoire à l'article L. 2242-4, qui précise qu'il consigne, « *en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement* ».

Deux questions se posent à propos de ce procès-verbal de désaccord :

— en premier lieu, on peut s'interroger sur la nécessité de préciser son contenu, à l'image du procès-verbal de désaccord attestant de l'échec de la

négociation obligatoire d'entreprise. Il semble en effet indispensable de pouvoir s'assurer de la « loyauté » de la négociation qui s'est soldée par un échec ; l'administration devrait pouvoir disposer d'un certain nombre d'éléments tels que le nombre et la périodicité des réunions qui ont été organisées, le bilan des propositions et des contre-propositions qui ont été mises sur la table par les deux parties, etc. C'est pourquoi votre rapporteur souhaite pouvoir préciser dans la loi le contenu du procès-verbal de désaccord.

— en deuxième lieu, ce procès-verbal de désaccord, qui conditionne la possibilité pour l'employeur d'élaborer unilatéralement un plan d'action relatif au contrat de génération, ne s'applique qu'aux entreprises pourvues de délégué syndical. Autrement dit, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, l'employeur pourrait recourir à la mise en place d'un plan d'action sans avoir cherché à engager préalablement une négociation sur la thématique de la gestion active des âges. Le recours à un plan d'action doit clairement être dérogatoire : il conviendrait dès lors d'envisager des modalités d'attestation du désaccord entre les parties dans les cas où la négociation est menée avec les représentants du personnel ou avec des salariés mandatés.

c) La possibilité pour une entreprise d'être couverte par un accord de branche étendu

Le 3° du nouvel article L. 5121-8 prévoit qu'à défaut d'accord d'entreprise ou de groupe, ou de plan d'action, les entreprises de 50 à 300 salariés pourront être éligibles à l'aide prévue au titre du contrat de génération, si elles sont couvertes par un accord de branche étendu, qui respecte les conditions encadrant les accords collectifs « contrat de génération ».

La procédure d'extension d'un accord de branche prévue par l'article L. 2261-19 du code du travail, a pour effet de rendre obligatoire son application à tous les employeurs entrant dans son champ d'application professionnel, sans condition d'appartenance aux organisations signataires ou adhérentes. L'extension fait l'objet d'un arrêté pris par le ministre chargé du travail, de sa propre initiative ou à la demande d'une des organisations représentatives intéressées, l'arrêté étant publié au *Journal officiel*. Dans le cas précis des futurs accords de branche portant sur le contrat de génération, le II du nouvel article L. 5121-13 prévoit, comme on le verra, une double procédure d'extension et de validation de l'accord de branche.

Les entreprises couvertes par un accord de branche pourront donc s'exonérer de l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou de mettre en place un plan d'action spécifique. Dans le même temps, elles devront se soumettre aux stipulations de l'accord de branche, ce qui signifie aussi, notons-le, que les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne sont pas tenues par le projet de loi de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action sur le contrat de génération, seront amenées à appliquer l'éventuel accord de branche qui aurait été conclu et dont elles relèvent. En outre, l'existence d'un accord de branche n'interdit pas à

une entreprise d'adapter à sa situation particulière les dispositions prévues par cet accord de niveau supérieur : cette règle, énoncée à l'article L. 2253-1 du code du travail, est de droit commun. On notera enfin que dans l'hypothèse où un accord de branche vient à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion d'un accord d'entreprise, ce dernier est adapté en conséquence, comme le prévoit l'article L. 2253-2.

Le recours à la négociation de branche apparaît bien comme dérogatoire, le texte entendant inciter les entreprises de négocier à leur niveau des accords plutôt que d'être couvertes par un accord plus global. Le document d'orientation remis aux partenaires sociaux préalablement à la négociation sur le contrat de génération précisait en effet que les « *accords de branche ne sauraient néanmoins constituer un préalable à la conclusion d'accords d'entreprise* ». On peut en effet supposer que pour ces entreprises, l'adoption d'un accord ou d'un plan d'action étant une condition de l'ouverture de l'aide au titre du contrat de génération, elles seront logiquement incitées à négocier d'emblée un accord à leur niveau, sans attendre que la branche dont elles relèvent se saisisse de ce sujet. Il est toutefois difficile de préjuger du comportement concret qu'adopteront les entreprises face à de nouvelles incitations. La possibilité d'être couvertes par un accord de branche portant sur le contrat de génération facilitera néanmoins les choses pour de nombreuses petites entreprises, dont les capacités d'organisation en matière de négociation collective sont peu développées et où la représentation du personnel est souvent faible.

2. Les règles applicables aux entreprises de plus de 300 salariés

Le nouvel article **L. 5121-9** prévoit les règles applicables dans le cadre de la négociation collective intergénérationnelle aux entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 300 salariés ainsi qu'aux établissements publics industriels et commerciaux d'au moins 300 salariés. Il s'agit de mettre en place, pour cette catégorie d'entreprise, une obligation de négociation d'un accord collectif ou d'élaboration d'un plan d'action « contrat de génération » ; l'absence d'accord ou de plan d'action entraîne une sanction, l'application d'une pénalité définie plus loin, au nouvel article L. 5121-14. La rédaction retenue est calquée sur l'actuelle pénalité applicable en cas de non-respect de l'obligation de négociation des accords collectifs ou de couverture par un plan d'action « *seniors* », définie à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

Ces entreprises sont d'emblée exclues de l'aide forfaitaire au titre de l'embauche et du maintien dans l'emploi des jeunes et des *seniors*.

Les établissements publics industriels et commerciaux d'au moins 300 salariés seront donc soumis à l'obligation de négociation relative au contrat de génération ou à l'élaboration d'un plan d'action portant sur cette même thématique, et s'exposeront à une pénalité en cas de non-respect de cette obligation. Ces

établissements sont déjà soumis aujourd'hui, au même titre d'ailleurs que les établissements publics administratifs (EPA) qui emploient des salariés de droit privé, aux obligations de négociation sur l'emploi des *seniors* et à la pénalité dont elle est assortie le cas échéant. On remarquera toutefois que la négociation actuelle relative à l'emploi des *seniors* concerne les établissements publics de plus de 50 salariés. Les nouvelles obligations ne pèseront désormais plus que sur les seuls EPIC – et non plus les EPA employant des salariés de droit privé – et qui plus est, sur les seuls EPIC de plus de trois cents salariés. Considérant en effet que les EPIC bénéficient déjà de fonds publics, le texte a fait le choix de les exclure du bénéfice de l'aide au titre du contrat de génération, mais dans la mesure où ils rencontrent des problématiques similaires aux grandes entreprises en termes de gestion active des âges, ces établissements ne doivent pas être exclus des obligations sur l'emploi des jeunes et des seniors et sur la transmission des savoirs et des compétences, lorsqu'ils comptent plus de 300 salariés.

Afin de ne pas être soumises à une pénalité, les entreprises de plus de 300 salariés doivent donc être couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe respectant les conditions générales prévues aux nouveaux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 ou, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical, être couvertes par un plan d'action mis en place par l'employeur et conforme aux mêmes exigences.

On remarquera tout d'abord que le texte n'aménage pas les modalités de négociation d'un accord d'entreprise ou de groupe en cas d'absence de délégué syndical. Or, si les dispositions de l'article L. 2232-21 qui permettent de négocier avec les institutions représentatives du personnel ne s'appliquent qu'aux entreprises de moins de 200 salariés, les dispositions de l'article L. 2232-24 qui prévoient une possibilité de négociation avec un ou des salariés mandatés ne comporte pas de plafond limite d'effectifs. Il serait donc possible de prévoir, pour les entreprises de plus de 300 salariés ne disposant pas de délégué syndical, une possibilité de recours à cette procédure de négociation par mandatement, qui apparaîtrait comme un verrou de plus à la mise en œuvre unilatérale d'un plan d'action par l'employeur.

Car la même procédure de recours dérogatoire à un plan d'action que celle applicable aux entreprises de 50 à 300 salariés est en effet prévue pour les entreprises de plus de 300 salariés. En revanche, ces dernières ne pourront se prévaloir de l'existence d'un accord de branche étendu relatif au contrat de génération qui les couvrirait, pour s'exonérer de la pénalité. La taille de ces entreprises leur permet en effet de disposer d'une gestion stratégique des ressources humaines qui les met largement en mesure de négocier par elles-mêmes, en leur sein, des accords collectifs sur cette thématique.

La même problématique existe en revanche pour ces entreprises, s'agissant du recours dérogatoire à un plan d'action : le procès-verbal de désaccord conditionnant la possibilité pour l'employeur de recourir à la mise en place d'un

plan d'action n'est prévu que pour les entreprises disposant d'un délégué syndical. En l'absence de délégué, aucune procédure de constatation de l'échec de la négociation n'est prévu, laissant entendre que l'employeur pourrait élaborer un plan d'action d'emblée, sans engagement préalable d'une négociation collective.

B. LE CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS ET PLANS D'ACTION RELATIFS AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

La **sous-section 2** porte sur le contenu des accords collectifs et plans d'action relatifs au contrat de génération prévus dans les entreprises d'au moins 50 salariés et sur la pénalité applicable aux seules entreprises de 300 salariés et plus en cas de non-respect de ces obligations.

La négociation collective relative au contrat de génération est précédée de la réalisation d'un bilan dans chaque entreprise de plus de 50 salariés. C'est l'objet du nouvel article **L. 5121-10** qui définit le diagnostic préalable à l'engagement de la phase de dialogue social. Ce diagnostic, qui porte « *sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés* » est réalisé en fonction du niveau d'ouverture des négociations, soit l'entreprise, le groupe ou la branche. Son contenu doit être précisé par voie réglementaire : il doit en tout état de cause permettre de dresser un état des lieux de la situation respective des jeunes et des *seniors* dans l'entreprise, le groupe ou la branche, et servir de point de départ à la définition des objectifs et des priorités du futur accord collectif. Le nouvel article L. 5121-10 précise d'ailleurs que ce diagnostic est joint à l'accord.

D'après les informations fournies à votre rapporteur, le décret qui précisera le contenu de ce diagnostic préalable devrait largement reprendre les items énumérés dans l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, qui indique que « *ce diagnostic porte* », au niveau de l'entreprise, « *notamment sur la pyramide des âges, sur les caractéristiques des jeunes et des seniors et leurs places respectives dans l'entreprise, sur les prévisions de départs 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* ».

L'importance que revêt ce diagnostic préalable pourrait plaider en faveur de la précision de son contenu par la loi elle-même.

1. Le contenu de l'accord d'entreprise, de groupe ou de branche relatif au contrat de génération

Le nouvel article **L. 5121-11** définit le contenu de l'accord d'entreprise, de groupe ou de branche relatif au contrat de génération. Il prévoit tout d'abord que cet accord est établi pour une durée maximale de trois ans : cette périodicité triennale des accords est calquée sur celle qui avait été retenue pour la négociation des accords collectifs relatifs à l'emploi des salariés âgés, à laquelle la nouvelle

négociation a vocation à se substituer. Cette durée est également celle qui prévaut pour l'obligation de négociation relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), qui s'impose aux entreprises de plus de 300 salariés, et avec laquelle l'article 2 du présent projet prévoit d'articuler la nouvelle négociation. La périodicité triennale s'est donc rapidement imposée comme étant la plus adaptée.

L'article **L. 5121-11** définit ensuite le contenu à proprement parler de l'accord collectif, qu'il soit d'entreprise, de groupe ou de branche.

Le 1^o de l'article précise que l'accord comporte des « *engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences* ». On retrouve donc les trois axes indissociables d'une véritable gestion des âges que le présent projet de loi cherche à inciter les entreprises à adopter. Pour chacune de ces trois séries d'engagements, un décret en Conseil d'État doit venir préciser un certain nombre de domaines d'action parmi lesquels l'entreprise, le groupe ou la branche devra choisir ses propres priorités : l'accord devra assortir les domaines d'action choisis d'objectifs et, « *le cas échéant* », d'indicateurs chiffrés. Cette réserve vaut pour les accords de branche qui, par définition, n'ont pas vocation à comporter des objectifs chiffrés de recrutement de jeunes en CDI ou de maintien dans l'emploi de salariés *seniors*. Si le contenu du décret en Conseil d'État n'est pas connu à ce stade, il devrait, selon les informations transmises à votre rapporteur, néanmoins très largement reprendre les items retenus par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération ⁽¹⁾. Il pourrait toutefois se situer en deçà des précisions apportées par l'accord s'agissant du contenu des accords de branche : l'ANI prévoyait en effet un contenu des accords de branche quasiment identique à celui des accords d'entreprise. Il pourrait toutefois s'avérer difficile pour une branche de poser des objectifs chiffrés aussi précis qu'un accord d'entreprise : dès lors, le contenu des accords de branche retenu par le décret en Conseil d'État pourrait être plus souple. Une seule disposition spécifique aux accords de branche portera sur l'accompagnement des petites et moyennes entreprises (PME) et des très petites entreprises (TPE) pour la mise en œuvre de leurs accords et plans d'action, qui aménagera les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 5121-11.

S'agissant du contenu des accords, votre rapporteur considère que la loi pourrait apporter un certain nombre de précisions, en reprenant les termes de l'accord national interprofessionnel, sans renvoyer au pouvoir réglementaire le soin de fixer ce contenu dans son intégralité. Car le contenu de chacun des trois volets de l'accord est en effet essentiel : il doit constituer le socle des mesures qui seront mises en œuvre par les entreprises en faveur d'une gestion active des âges.

(1) *Le contenu des accords, détaillé par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, est repris par l'exposé général du présent rapport.*

Le 2° de l'article L. 5121-11 précise que l'accord définit le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements, ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation. Il s'agit ainsi d'organiser une véritable continuité du dialogue social sur les problématiques relatives aux âges dans l'entreprise, dans le sillage de ce qui avait été prévu pour les accords *seniors*, mais en renforçant le suivi au fil de l'eau des progrès réalisés. En effet, si les accords en faveur de l'emploi des *seniors* devaient déjà comporter « *des modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions* » de ces accords et de la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés, les accords relatifs au contrat de génération devront de plus préciser le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements pris. Autrement dit, l'évaluation n'a pas vocation à être menée uniquement à l'échéance de l'accord, elle doit intervenir au fur et à mesure de la mise en œuvre de celui-ci : on peut ainsi supposer qu'un bilan d'étape annuel pourrait être réalisé.

Le 3° de l'article L. 5121-11 prévoit que l'accord précise les modalités de sa publicité, « *notamment auprès des salariés* ». Cette précision constitue un complément aux modalités de suivi prévues par le 2° : en effet, il est indispensable que les salariés s'approprient la démarche de gestion active des âges qui sera initiée dans les entreprises, afin que celle-ci ne soit pas cantonnée à la seule action de la direction de l'entreprise. Au même titre que les salariés ont été associés en amont pour négocier l'accord relatif au contrat de génération, ils doivent être pleinement associés à sa mise en œuvre concrète, au fil de l'eau : et pour pouvoir être pleinement associés, il faut qu'ils puissent prendre connaissance du contenu précis de l'accord et de la teneur des engagements pris. Concrètement, l'accord précisera les modalités de sa transmission aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent. En outre, une publication officielle des accords collectifs sur le contrat de génération ne saurait être totalement exclue : elle aurait le mérite de permettre d'identifier la teneur respective des accords conclus de manière comparative. C'est pourquoi d'autres modalités de publicité des accords restent possibles dans la rédaction retenue, celles-ci recouvrant « *notamment* » les salariés.

Le cinquième alinéa de l'article L. 5121-11 prévoit également que l'accord relatif au contrat de génération « *prend en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois* » : cet alinéa reprend une préoccupation qui a été exprimée tant dans le document d'orientation remis aux partenaires sociaux le 4 septembre dernier que dans l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012.

La prise en compte des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité des emplois n'entre aucunement en contradiction ou en concurrence avec les obligations pesant par ailleurs sur les entreprises en la matière.

Les obligations de négociation pesant sur les entreprises en matière d'égalité professionnelle femmes – hommes

Aux termes de l'article L. 2242-7 du code du travail, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO), qui concerne les entreprises pourvues de délégués syndicaux, la négociation relative aux salaires effectifs doit également viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En outre, l'article L. 2242-5 prévoit que la NAO doit porter sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre : cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Lorsque cette négociation débouche sur un accord, sa périodicité devient triennale.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a institué, à compter du 1^{er} janvier 2012, une pénalité financière applicable aux entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou, le cas échéant, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. Cette pénalité est plafonnée à 1 % de la masse salariale. Le schéma de cette obligation de négociation assortie d'une pénalité a largement inspiré le dispositif du contrat de génération.

Enfin, l'article L. 2242-6 précise que toute négociation annuelle obligatoire en entreprise doit tenir compte de l'objectif d'égalité professionnelle : bien que la négociation relative au contrat de génération ne soit pas du tout intégrée à la NAO, puisqu'elle n'est ni obligatoire pour toutes les entreprises (mais seulement pour celles de plus de 50 salariés), ni annuelle (puisque elle est, au maximum, triennale), le choix a été fait d'intégrer également à cette négociation les objectifs d'égalité professionnelle.

L'intégration des objectifs de promotion de l'égalité professionnelle et de mixité des emplois à la négociation relative au contrat de génération donne en effet à ces objectifs une dimension particulière, qui est celle de la gestion des âges. La question de la féminisation de certains métiers historiquement masculins ou inversement, de la place des hommes dans des activités majoritairement féminines, peut en effet trouver des réponses au sein d'une réflexion articulée sur la pyramide des âges dans l'entreprise.

Enfin, le dernier alinéa de cet article pose une condition supplémentaire devant être respectée par tout accord de branche relatif au contrat de génération ; il comportera « *en outre des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges* ». Il s'agit d'un souhait expressément formulé par les partenaires sociaux, et qui recouvre deux dimensions. D'une part, il convient que les branches apportent aux très petites entreprises (TPE) et aux petites et moyennes entreprises (PME) des outils en amont, afin de les mettre en mesure de négocier des accords collectifs d'entreprise portant sur le contrat de génération. D'autre part, les TPE et PME doivent pouvoir être accompagnées pour la mise en œuvre de leurs accords en termes de transmission des savoirs et des compétences.

2. Le contenu du plan d'action « contrat de génération »

Le nouvel **article L. 5121-12** précise le contenu du plan d'action relatif au contrat de génération, auquel peut recourir l'employeur en cas d'échec de la négociation d'un accord au sein de son entreprise.

Le premier alinéa de l'article prévoit que l'élaboration d'un plan d'action est, au même titre que l'accord collectif, soumise à l'établissement préalable d'un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés tel qu'il est défini à l'article L. 5121-10. De la même manière que pour un accord, ce diagnostic sera ensuite annexé au plan d'action au moment de sa transmission à l'administration. L'employeur qui serait amené à mettre en place de manière unilatérale un plan d'action ne saurait en effet s'affranchir des obligations qui pèsent sur les employeurs qui auraient entamé une phase de dialogue social.

L'obligation de réaliser un diagnostic pèse donc également sur les entreprises non pourvues de délégué syndical, dans lesquelles il n'est pas prévu de procédure de constatation d'un désaccord à l'issue d'une négociation inaboutie : celles-ci auraient en effet pu se considérer comme n'étant pas tenues par l'obligation d'établir un diagnostic préalable, dans la mesure où l'absence de délégué syndical peut permettre à l'employeur d'élaborer un plan d'action sans engagement préalable d'une phase de dialogue social.

Le deuxième alinéa de l'article L. 5121-12 précise que le plan d'action relatif au contrat de génération doit respecter les mêmes conditions qu'un accord collectif : il doit, comme un accord, couvrir une période maximale de trois ans et comporter les mêmes éléments, en termes d'engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences. Ces engagements sont rapportés, comme pour les accords collectifs, à des domaines d'action auxquels sont associés des objectifs et des indicateurs chiffrés. Le plan d'action doit également mettre en place le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements qu'il comporte, et prévoir les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation. Il doit enfin, au même titre que les accords collectifs, définir les modalités de sa publicité, notamment auprès des salariés.

Enfin, le plan d'action devra également prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois, comme cela est exigé des accords collectifs.

Cette dimension d'association des salariés est particulièrement importante et le texte prévoit notamment de l'approfondir : en effet, d'une part, le troisième alinéa de l'article prévoit une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur le plan d'action, au moment de son élaboration ; d'autre part, le cinquième alinéa de l'article impose à l'employeur de consulter chaque année le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du

personnel, lorsqu'ils existent, sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés. Le plan d'action est unilatéralement mis en place par l'employeur. Afin de pallier l'absence de dialogue social qui l'entoure, il était nécessaire de prévoir malgré tout une association des salariés ; c'est pourquoi le texte prévoit une consultation des institutions représentatives du personnel lors de la phase de mise en place du plan d'action, en amont, puis une consultation annuelle de ces dernières au cours de la phase de mise en œuvre du plan, afin que les salariés disposent d'un droit de regard sur ce plan qui n'est pas, initialement, le fruit d'une négociation. Cette association des représentants des salariés lors de l'élaboration du plan, puis chaque année, pour assurer le suivi de sa mise en œuvre, existe déjà pour les plans d'action « *seniors* », pour lesquels c'est l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, qui est recueilli avant l'élaboration du plan d'action.

On peut à cet égard se demander s'il ne conviendrait pas de préciser, au troisième alinéa, à quel moment précis a lieu la consultation des représentants du personnel sur le plan d'action : s'agit-il de recueillir leur avis préalablement à l'élaboration du plan, comme pour les accords *seniors*, ou de les saisir du plan une fois élaboré ? Cette question se pose d'autant plus que le quatrième alinéa de l'article L. 5121-11 prévoit que l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, est déposé, au même titre que le plan d'action lui-même et le procès-verbal de désaccord pour les entreprises pourvues de délégué syndical, auprès de l'administration. Votre rapporteur souhaite préciser sur ce point que le plan d'action est soumis à l'avis des représentants du personnel – comité d'entreprise ou, le cas échéant, délégués du personnel, lorsqu'ils existent –, autrement dit, que ceux-ci seront amenés à se prononcer sur le plan d'action une fois arrêté par l'employeur.

Le plan d'action n'étant pas le fruit d'une négociation, le texte prévoit assez logiquement que son contrôle par l'administration soit aussi rigoureux, voire plus rigoureux que pour un accord collectif : le quatrième alinéa de l'article prévoit donc, on l'a dit, le dépôt auprès de l'autorité administrative, dans les conditions fixées à l'article L. 2231-6 du code du travail, du plan d'action lui-même, mais également du procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical et de l'avis des représentants du personnel. Ce dépôt auprès de l'administration est de droit commun pour l'ensemble des conventions et accords collectifs de travail, ainsi que leurs avenants et annexes. S'agissant du plan d'action, il est donc prévu qu'il sera déposé, au même titre qu'un accord collectif, auprès de l'administration, complété du procès-verbal de désaccord s'il y a lieu ainsi que de l'avis des institutions représentatives du personnel qui ont été obligatoirement consultées sur le plan d'action.

C. LE CONTRÔLE DES ACCORDS COLLECTIFS ET PLANS D'ACTION RELATIFS AU CONTRAT DE GÉNÉRATION ET LE DISPOSITIF DE SANCTION DONT IL EST ASSORTI

Les nouveaux articles **L. 5121-13** à **L. 5121-16** précisent :

– les modalités de contrôle par l'administration des accords collectifs et plans d'action déposés par l'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés ;

– s'agissant des seules entreprises de plus de 300 salariés, le régime de la pénalité qui leur est applicable en cas d'absence de couverture par un accord ou un plan d'action ou en cas de non-conformité de cet accord ou de ce plan d'action ;

– et enfin, les obligations de transmission d'un document d'évaluation de l'accord pour les entreprises de plus de 300 salariés et les branches qui auraient conclu un accord étendu. Une pénalité est également prévue en cas d'absence de transmission ou de retard dans la transmission de ce document d'évaluation pour les entreprises de plus de 300 salariés.

La pénalité prévue en cas d'absence ou de non-conformité de l'accord collectif ou du plan d'action ne s'applique, on l'a dit, qu'aux seules entreprises de 300 salariés ou plus, alors même que le dispositif auquel se substituent les accords portant sur le contrat de génération, – en l'occurrence, les accords ou plans d'action *seniors* –, prévoyaient l'application d'une pénalité aux entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action dès lors que leurs effectifs dépassent 50 salariés. Le choix a été fait, conformément au souhait des partenaires sociaux, de privilégier l'incitation à négocier pour les entreprises entre 50 et 300 salariés : en effet, ces entreprises sont généralement tout à fait en mesure de pratiquer un dialogue social nourri, bien qu'on puisse toutefois remarquer que plus de la moitié des entreprises entre 50 et 100 salariés ne sont pas pourvues de délégué syndical. Une simple incitation à négocier paraît néanmoins suffisamment forte à partir du moment où ces entreprises auront logiquement un intérêt propre à être couvertes par un accord ou un plan d'action relatif au contrat de génération, celui-ci étant une condition pour leur ouvrir le bénéfice de l'aide au titre du contrat de génération. En outre, le bilan de l'application de la pénalité « *seniors* », qui les concerne actuellement, montre que ces entreprises n'ont été que très marginalement condamnées à cette pénalité, qui a concerné pour l'essentiel les entreprises de plus de 300 salariés.

1. Le contrôle de conformité des accords ou plans d'action

Le nouvel **article L. 5121-13** aménage les modalités de contrôle par l'administration des accords ou plans d'action d'entreprise ou de groupe, ainsi que des accords de branche qui auront été conclus.

Dans la mesure où les accords collectifs font l'objet d'un dépôt auprès de l'administration et que le texte prévoit une procédure de dépôt similaire du plan

d'action, le I de l'article L. 5121-13 prévoit que l'administration exerce un contrôle de conformité de l'ensemble des accords d'entreprise ou de groupe, des plans d'action, ainsi que des diagnostics qui sont annexés à chacun d'eux, aux conditions qui leur sont posées respectivement à l'article L. 5121-10 s'agissant du diagnostic, à l'article L. 5121-11 s'agissant de l'accord d'entreprise ou de groupe, et à l'article L. 5121-12 s'agissant du plan d'action.

La transmission à l'administration du diagnostic préalable, en même temps que l'accord ou le plan d'action, sera particulièrement utile pour le travail des services des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) : il leur permettra de juger de la portée des objectifs fixés par l'accord ou le plan d'action au regard des éléments de bilan initialement établis concernant l'entreprise en question, s'agissant de la situation de l'emploi des jeunes et des *seniors*, en particulier en matière de recrutement de juniors, de conditions d'emploi des *seniors* et d'actions menées en matière de transmission des savoirs et des compétences.

La mention de l'autorité administrative chargée de ce contrôle recouvre en réalité les services de la DIRECCTE. Les modalités de ce contrôle sont renvoyées à un décret en Conseil d'État : selon les informations dont dispose votre rapporteur, les services de la DIRECCTE disposeront de trois semaines à compter de la réception de l'accord et de six semaines à compter de la réception du plan d'action pour exercer leur contrôle. Cette différenciation s'explique aisément, puisque les accords, étant le fruit d'un consensus né du dialogue social, ne nécessiteront pas *a priori* de l'administration un contrôle aussi poussé de leur contenu que les plans d'action qui n'ont pas fait l'objet d'une négociation, n'ont donc pas associé les délégués syndicaux ou les représentants du personnel, ou, le cas échéant, ont été élaborés à la suite de l'échec de cette négociation. Une telle situation mérite de manière évidente un contrôle plus approfondi de l'autorité administrative. On notera à cet égard que, s'agissant des plans d'action, l'administration disposera également de l'éventuel procès-verbal de désaccord qui dresse le constat de l'échec de la négociation dans les entreprises pourvues de délégué syndical, ainsi que de l'avis des institutions représentatives du personnel, qui sont obligatoirement consultées sur le plan d'action élaboré par l'employeur. Ces éléments, que les DIRECCTE devront également analyser, seront particulièrement utiles pour la validation des plans d'action : ils permettront notamment d'évaluer la portée des objectifs fixés par le plan d'action au regard des difficultés rencontrées par l'entreprise pour mener une négociation et des observations formulées par les représentants du personnel. Ces éléments seront toutefois exigibles des seules entreprises pourvues de délégués syndicaux et/ou de délégués du personnel.

Deux cas de figure doivent être distingués en matière de contrôle de conformité de l'administration, selon la taille des entreprises concernées :

– pour les entreprises de plus de 300 salariés, la décision de conformité de l'administration, qu'elle soit expresse ou tacite – l'accord est réputé conforme

passé les délais prescrits –, vaut validation de l'accord ou du plan d'action, ce qui permet à ces entreprises de se soustraire à l'application éventuelle d'une pénalité ;

– pour les entreprises de 50 à 300 salariés, en revanche, seule une décision expresse de l'administration vaut validation de l'accord ; en l'absence de décision dans les délais respectifs de trois semaines pour un accord et de six semaines pour un plan d'action, l'accord ou le plan d'action en question est réputé non-conforme.

Cette différence de traitement est liée en premier lieu à l'existence de l'aide au titre du contrat de génération, qui est conditionnée à la présence d'un accord ou d'un plan d'action : de ce point de vue, il est important que l'administration puisse exercer un contrôle approfondi sur le contenu des textes qui émaneront de cette catégorie d'entreprises. Dans la mesure précisément où l'octroi de l'aide dépend de la validation de l'accord, ces entreprises devront en outre nécessairement disposer d'un document établissant la décision expresse de validation qu'elles devront présenter à Pôle emploi pour bénéficier de l'aide au titre du contrat de génération. Enfin, ces entreprises ne sont pas exposées à la pénalité applicable aux seules entreprises de plus de 300 salariés : il est donc plus légitime de considérer qu'une décision expresse de l'autorité administrative est nécessaire.

On peut toutefois légitimement s'interroger sur les capacités de l'administration à mener un contrôle de conformité approfondi des accords collectifs et plans d'action dans les délais impartis, dont on conviendra qu'ils sont relativement courts : en effet, si, à terme, le flux des accords ou plans d'action déposés auprès de l'administration devrait se tarir, il n'en demeure pas moins que les entreprises de plus de 300 salariés seront tenues de déposer un accord ou un plan d'action avant le 30 septembre 2013, comme le prévoit l'article 5 du projet de loi, sous peine de s'exposer à l'application de la pénalité ; en outre, les entreprises de 50 à 300 salariés auront intérêt à conclure leur accord collectif ou à déposer leur plan d'action le plus rapidement possible après la promulgation de la loi, si et dans la mesure où elles souhaiteront pouvoir bénéficier de l'aide au titre du contrat de génération. On peut donc s'attendre à un flux relativement important de dépôt d'accords ou de plans d'actions à partir de la fin du premier trimestre 2013 et jusqu'au 30 septembre prochain, flux auquel l'administration pourrait avoir du mal à faire face, du moins s'il s'agit de réaliser un contrôle de conformité approfondi et non un simple contrôle formel.

Le II de l'article L. 5121-14 prévoit le régime applicable en matière de contrôle de conformité des accords de branche : l'administration sera amenée à contrôler leur conformité aux dispositions des articles L. 5121-10 relatives au diagnostic préalable, et L. 5121-11 relatives au contenu des accords collectifs, à l'occasion de la procédure d'extension de droit commun qui existe pour ce type d'accord et qui est prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail. L'administration mènera donc de concert un travail de vérification du respect des dispositions de droit commun du code du travail applicables aux accords de branche et qui conditionnent leur extension, et un travail d'examen au fond du

contenu des accords, au même titre que pour les accords d'entreprise ou de groupe, qui conditionne leur validation. Dans les faits, l'avis de l'administration sur le contenu de l'accord sera soumis à la sous-commission des conventions et des accords de la Commission nationale de la négociation collective, composée des organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national. *In fine*, un seul et même arrêté ministériel consacrera la validation et l'extension de l'accord de branche.

Selon les informations fournies à votre rapporteur, un dialogue en amont sera engagé par les services du ministère du travail pour sensibiliser les branches à cette démarche pour la leur rendre claire et appropriable dans les meilleurs délais, ce qui devrait leur donner de plus grandes chances d'obtention de validation en aval.

En tout état de cause, le contrôle de conformité exercé par l'administration conditionne bien la validité de l'accord ou du plan d'action : autrement dit, le contrôle de l'administration est systématique et *a priori*, contrairement aux modalités de contrôle qui prévalent aujourd'hui s'agissant des accords ou plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, où le contrôle passe par un système de rescrit à la demande de l'entreprise ou par un contrôle *ex post*, ce qui explique que la pénalité relative aux « accords seniors » est aujourd'hui en partie auto-appliquée par les entreprises elles-mêmes.

2. Le régime de la pénalité applicable aux seules entreprises de plus de 300 salariés

Le nouvel **article L. 5121-14** aménage le régime de la pénalité applicable aux entreprises de plus de 300 salariés en cas de carence ou de non-conformité d'un accord collectif ou d'un plan d'action relatif au contrat de génération. Il prévoit une procédure de régularisation préalable à l'application de cette pénalité.

Deux cas de figure sont envisagés par le texte : le cas d'une entreprise non couverte par un accord collectif ou un plan d'action, et le cas d'une entreprise couverte par un accord collectif ou un plan d'action non conforme aux obligations légales. Si, dans le second cas, l'administration a en sa possession le document sur lequel elle a été amenée à exercer un contrôle et à conclure à une non-conformité partielle, dans le premier cas, il s'agira pour elle d'identifier les entreprises de plus de 300 salariés en situation de carence. Dans la pratique, sur la base d'un système de veille qui sera mis en place par les DIRECCTE et qui recensera le nombre d'accords et de plans d'action déposés, les services seront en mesure d'identifier les entreprises de plus de 300 salariés du ressort de la région qui n'ont pas déposé de tels accords ou plans d'action. En outre, le constat de carence d'une entreprise en matière de négociation ou de mise en place d'un plan d'action « contrat de génération » pourra également être dressé à l'occasion d'un contrôle réalisé soit par les services de l'inspection du travail, soit par les URSSAF.

Dans les deux cas, l'administration met en demeure l'entreprise de régulariser sa situation, soit en lui enjoignant de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action, soit en lui demandant de mettre en conformité son accord ou son plan d'action avec les dispositions légales et réglementaires. En pratique, l'administration sera amenée à engager un dialogue avec l'entreprise concernée, en particulier lorsqu'il s'agira de modifier ou de préciser un texte qui aurait omis telle ou telle disposition spécifique qui doit obligatoirement y figurer. En tout état de cause, ce n'est qu'à l'issue de cette phase de mise en demeure de régularisation de l'entreprise que l'autorité administrative sera en droit de condamner l'entreprise au paiement d'une pénalité.

Le deuxième alinéa de l'article L. 5121-14 ne prévoit pas d'automaticité de la pénalité applicable aux entreprises non couvertes par un accord collectif ou un plan d'action ou qui seraient couvertes par un accord ou un plan d'action non conforme aux dispositions légales. Il pose le principe d'une modulation de la pénalité applicable aux entreprises contrevenant à la loi, « *en fonction des efforts constatés pour établir un accord collectif ou un plan d'action conformes* » aux dispositions légales et réglementaires « *et de la situation économique et financière de l'entreprise* ».

Le principe d'une modulation de la pénalité peut paraître problématique de prime abord : en effet, comment s'assurera-t-on que les services régionaux de l'administration du travail appliqueront les mêmes critères et que les entreprises de même taille et dans la même situation de fait se verront bien appliquer les mêmes règles sur l'ensemble du territoire national ? Ne doit-on pas craindre justement que deux entreprises qui seraient dans la même situation se voient condamnées à des montants de pénalités très différents en fonction de leur situation géographique ? L'introduction de critères relatifs aux efforts consentis par une entreprise, forcément subjectifs, ou à sa situation économique et financière, n'ouvre-t-elle pas un risque d'arbitraire ?

Ces risques doivent être nettement relativisés : en effet, le principe de proportionnalité des peines a une valeur constitutionnelle⁽¹⁾. Le caractère systématique de certaines peines a d'ailleurs conduit le droit français à évoluer sensiblement dans les dernières années. De la même manière que le respect du principe du contradictoire obligera l'administration à mettre l'entreprise en mesure de présenter ses arguments quant à l'absence ou à la non-conformité d'un accord ou d'un plan d'action, l'application d'une pénalité non modulable et systématique serait contraire à nos principes fondamentaux du droit.

Les autres pénalités applicables en matière de relations du travail et qui ont été mises en place ces dernières années, sont toutes construites sur ce modèle, à l'exception notable de la pénalité « *seniors* » instituée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et à laquelle le présent dispositif a vocation à se

(1) Ce principe est énoncé à l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

substituer : celle-ci est en effet automatique et non modulable, ce qui ne va pas sans poser un problème juridique.

Il en va ainsi de la pénalité applicable aux entreprises de plus de 50 salariés particulièrement exposés à certains risques professionnels lorsqu'elles ne respectent pas les obligations de négociation sur la prévention de la pénibilité : le montant de la pénalité financière qui leur est applicable est modulé par l'autorité administrative en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité. Le même régime prévaut pour la pénalité applicable depuis le 1^{er} janvier 2012 aux entreprises de plus de 50 salariés qui ne seraient couvertes ni par un accord, ni par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle : celle-ci est « *au maximum* » fixée à 1 % de la masse salariale versée au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte.

S'agissant de la pénalité prévue par le présent texte, il est légitime de considérer qu'une entreprise qui n'a engagé aucun processus de négociation d'un accord collectif, qui n'a pas réalisé de diagnostic préalable, et n'avait donc ostensiblement aucune intention de respecter les obligations légales au titre du contrat de génération, n'est pas dans la même situation qu'une entreprise qui se serait lancée dans un processus de négociation long qui aurait *in fine* échoué et qui aurait conduit l'employeur à élaborer un plan d'action pour lequel les objectifs chiffrés de recrutement de jeunes ou d'actions à mener en matière de transmission des savoirs et des compétences ne seraient pas suffisamment renseignés ou encore qu'une entreprise qui aurait récemment franchi le seuil de 300 salariés et serait soumise à l'obligation de négocier un accord collectif alors qu'elle était, par exemple, jusqu'alors couverte par un accord de branche étendu.

Le troisième alinéa du nouvel article L. 5121-14 précise le montant de la pénalité éventuellement applicable aux entreprises de plus de 300 salariés : celui-ci sera, on l'a dit, modulé à l'intérieur d'une fourchette qui ne pourra excéder un plafond. Le choix a été fait de mettre en place un plafond alternatif à la pénalité et d'appliquer le montant le plus élevé des deux.

Ainsi, le montant de la pénalité est plafonné :

– soit à 10 % du montant des allègements généraux de cotisations sur les bas salaires au titre des rémunérations versées pour les périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action conforme ;

– soit, s'il s'agit d'un montant plus élevé, à 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés, au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action conforme.

Ce plafond alternatif appelle plusieurs commentaires.

En premier lieu, on remarquera que la période de référence retenue pour les deux sanctions alternatives est la même : il s'agit des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est soit pas du tout couverte par un accord ou un plan d'action, soit couverte par un accord ou un plan d'action non-conforme. Cette durée est similaire à celle qui prévaut aujourd'hui que ce soit pour l'application de la pénalité « seniors » prévue à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale ou de la pénalité « pénibilité » prévue à l'article L. 138-29 du même code ou encore de la pénalité « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » mentionnée à l'article L. 2242-5-1 du code du travail. Il convient également de noter que la pénalité est bien applicable à la seule entreprise et non au groupe auquel elle appartient le cas échéant, qui n'a pas, rappelons-le, la personnalité juridique.

Deuxièmement, le choix du plafond de 1 % de la masse salariale est un plafond classique, puisqu'il existe déjà pour les trois pénalités existantes évoquées ci-dessus. Dans tous ces cas, l'assiette correspond aux « rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 » du code de la sécurité sociale « ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés », autrement dit à l'ensemble des sommes considérées comme des rémunérations, versées aux salariés et assimilés, ainsi qu'aux salariés agricoles, et qui sont soumises à cotisations sociales.

Troisièmement, le plafond alternatif de 10 % de la réduction communément appelée « réduction Fillon » est, quant à lui, entièrement nouveau. L'assiette correspond « à la réduction prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale », en l'occurrence la réduction dégressive des cotisations patronales sur les bas salaires dans la limite de 1,6 SMIC.

Dans les faits, l'administration va être amenée à estimer les montants respectifs de la pénalité en fonction de chaque plafond retenu. Le montant le plus élevé prévaudra : il sera donc, dans un second temps, le cas échéant, modulé en fonction de la situation économique et financière de l'entreprise et des efforts fournis pour parvenir à établir un plan d'accord ou mettre en place un plan d'action. Une entreprise couverte par un accord ou un plan d'action non-conforme ne sera donc logiquement pas traitée de la même manière qu'une entreprise non couverte par un tel accord ou plan d'action.

Le quatrième alinéa de l'article L. 5121-14 précise les modalités de recouvrement de la pénalité, qui sont identiques à celles déjà prévues pour le recouvrement de l'actuelle pénalité « seniors », mais également de la pénalité « pénibilité » : conformément aux dispositions de l'article L. 137-3 du code de la sécurité sociale, le recouvrement de la pénalité sera donc assuré par les URSSAF, selon le régime applicable aux cotisations sociales, et par les caisses de mutualité sociale agricole pour les employeurs relevant du régime agricole. Aux termes de l'article L. 137-4 du même code, le contentieux relatif à cette pénalité relèvera des tribunaux des affaires de sécurité sociale (TASS). Les URSSAF sont en effet les mieux armées pour procéder au recouvrement d'une pénalité assise sur la masse

salariale ou sur les allègements généraux de cotisations, dans la mesure où elles procèdent déjà au recouvrement des cotisations sociales acquittées par les entreprises.

L'application de la pénalité : quelques cas-types

La pénalité dans la limite du plafond de 1 % de la masse salariale aura vraisemblablement davantage matière à s'appliquer aux entreprises concernées que la pénalité dans la limite de 10 % de la « réduction Fillon » : en effet, selon les informations transmises à votre rapporteur, au niveau agrégé, les allègements généraux dont bénéficient les entreprises de plus de 250 salariés représentent un peu plus de 5 milliards d'euros, pour une masse salariale de 225 milliards d'euros. Autrement dit, 10 % des allègements généraux représentent 500 millions d'euros et 1 % de la masse salariale de ces entreprises représente 2,25 milliards d'euros. Au cas général, ce sera donc la pénalité de 1 % de la masse salariale qui s'appliquera, puisque c'est le montant de pénalité le plus élevé qui a vocation à s'appliquer.

Pour une entreprise de 500 salariés, dont 15 % de l'effectif ouvre droit aux allègements généraux pour une rémunération moyenne de 1,3 SMIC, et les 85 % restants étant rémunérés en moyenne à hauteur de 2 SMIC, l'application d'une pénalité à hauteur de 10 % des allègements généraux représenterait de l'ordre de 16 500 euros alors que l'application

d'une pénalité à hauteur de 1 % de la masse salariale représenterait quasiment dix fois plus, soit 162 000 euros.

Les seuls cas dans lesquels la pénalité de 10 % des allègements généraux serait supérieure à la pénalité de 1 % de la masse salariale seraient ceux d'entreprises dont la structure des salaires serait extrêmement tassée vers le SMIC.

Ainsi, une entreprise de 500 salariés dont 80 % de l'effectif ouvre droit aux allègements généraux, pour une rémunération moyenne de 1,2 SMIC, et les 20 % restants étant en moyenne rémunérés à hauteur de 2 SMIC, les deux montants de pénalités seraient pratiquement égaux, à hauteur d'un peu plus de 115 000 euros. Dans cette même entreprise, pour peu que les 80 % de l'effectif salarié ouvrant droit aux allègements généraux soient rémunérés en moyenne à hauteur de 1,3 SMIC, la pénalité de 10 % de la « réduction Fillon » (90 000 euros) restera inférieure à la pénalité de 1 % de la masse salariale (132 000 euros).

Ces hypothèses ne tiennent évidemment pas compte du pouvoir de modulation de l'administration.

Le dernier alinéa de l'article L. 5121-14 prévoit que le produit de la pénalité est affecté à l'État, contrairement aux autres pénalités aujourd'hui applicables, qu'il s'agisse de la pénalité « seniors », qui est affectée à la branche vieillesse du régime général, de la pénalité « pénibilité » qui est affectée à la branche accidents du travail – maladies professionnelles (AT-MP) et de la pénalité « égalité professionnelle », dont le produit est affecté au Fonds de solidarité vieillesse (FSV).

Les services du ministère du travail ne se sont pas livrés à un exercice de prévision du produit de la nouvelle pénalité qui sera applicable aux entreprises de plus de 300 salariés. En effet, d'une part, un tel exercice serait hasardeux, car il supposerait de préjuger du comportement des entreprises face aux nouvelles

obligations de négociation d'un accord ou de mise en place d'un plan d'action. Ensuite, la logique du dispositif se veut avant tout incitative et, en ce sens, il n'est pas « attendu » de produit de la pénalité. On peut en revanche faire l'hypothèse que les montants recouvrés pourraient être du même ordre de grandeur que pour la pénalité « *seniors* », qui a, d'après les données statistiques, essentiellement concerné des entreprises de plus de 300 salariés – le 1 % *seniors* s'appliquant, on le rappelle, également aux entreprises de 50 à 300 salariés : pour rappel, le produit de la pénalité « *seniors* » s'est établi à 7 millions d'euros en 2010, à 4,6 millions d'euros en 2011 et à 2,1 millions d'euros pour le premier semestre 2012.

Un décret en Conseil d'État déterminera l'ensemble des modalités de fixation de la pénalité, et en particulier les délais raisonnables qui seront impartis aux entreprises qui ne sont pas en conformité avec leurs obligations pour régulariser leur situation, avant application de la pénalité.

3. Les modalités d'évaluation de la mise en œuvre des accords ou plans d'action

Les nouveaux articles L. 5121-15 et L. 5121-16 aménagent les modalités d'évaluation de la mise en œuvre des accords ou plans d'action : cette évaluation ne concernera que les accords ou plans d'action couvrant les entreprises de plus de 300 salariés ainsi que les accords de branche.

Le premier alinéa du nouvel article L. 5121-15 prévoit qu'un « *document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action* » est transmis annuellement à l'administration par les entreprises de plus de 300 salariés, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord ou du plan. Le contenu de ce document d'évaluation doit être fixé par décret en Conseil d'État. Selon les informations fournies à votre rapporteur, il devra *a priori* contenir *a minima* :

– le suivi des indicateurs mis en place pour chacun des domaines d'action portant sur l'insertion durable des jeunes d'une part, sur l'emploi des salariés âgés d'autre part, avec, pour chacun de ces items, un suivi spécifique des indicateurs associés aux objectifs chiffrés de recrutement de jeunes en CDI et de recrutement ou de maintien en emploi des *seniors* ;

– le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.

Le document d'évaluation devrait également préciser le niveau de réalisation des actions contenues dans l'accord ou le plan d'action, ainsi que les explications liées à la non-réalisation de certaines actions prévues ; il devra également mentionner les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article L. 5121-15 précisent la procédure applicable aux entreprises qui ne respecteraient pas cette obligation de

transmission annuelle du document d'évaluation, non-respect qui est assorti d'une pénalité, à l'instar de celle prévue en cas d'absence ou de non-conformité d'un accord ou d'un plan d'action. Ainsi, en cas d'absence totale de transmission de ce document par l'entreprise, celle-ci est mise en demeure par l'administration de le communiquer. En cas de transmission incomplète de ce document, l'entreprise est mise en demeure par l'administration de le compléter. À défaut d'exécution de la mise en demeure, l'entreprise s'expose à une pénalité, dont le montant est fixé à 1 500 euros par mois de retard de transmission.

Les quatrième et cinquième alinéas reprennent la rédaction prévue pour la pénalité applicable aux entreprises de plus de 300 salariés en cas d'absence ou de non-conformité de l'accord ou du plan d'action : le recouvrement de cette pénalité liée à la transmission du document d'évaluation sera également assuré par les URSSAF selon le régime applicable aux cotisations sociales, et par les caisses de mutualité sociale agricole pour les employeurs relevant du régime agricole. De même, le contentieux relèvera des tribunaux des affaires de sécurité sociale. Enfin, le produit de la pénalité est, au même titre que la pénalité liée au défaut ou à l'incomplétude de l'accord ou du plan d'action, affecté à l'État. Pour les mêmes raisons, et de manière encore plus compréhensible, aucune prévision relative au produit de cette pénalité n'a été effectuée.

De la même manière que pour la pénalité applicable en cas d'absence ou de non-conformité de l'accord ou du plan d'action, un décret en Conseil d'État déterminera l'ensemble des modalités de fixation de la présente pénalité, en particulier les délais raisonnables qui seront impartis aux entreprises pour transmettre ou compléter leur document d'évaluation annuel.

On peut s'interroger sur la portée du contrôle que l'administration sera amenée à exercer sur les documents d'évaluation qui lui seront transmis : s'agira-t-il d'un contrôle formel et en quelque sorte « méthodologique » des modalités de suivi mises en œuvre par l'entreprise ou est-il question d'un contrôle au fond, du contenu des actions menées, d'une évaluation des résultats atteints dans la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action ? La première option semble la plus pertinente : outre qu'un contrôle au fond par l'administration des résultats atteints par l'entreprise supposerait de pouvoir mener une investigation au sein même de celle-ci et de tenir compte des éventuels facteurs, internes ou externes, qui auraient pu la conduire à ne pas réaliser ses objectifs, ce qui semble très peu envisageable, le suivi au fond de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action doit logiquement revenir, en interne, aux partenaires sociaux ou, le cas échéant, aux représentants du personnel. C'est précisément la raison pour laquelle il a été prévu par ailleurs que l'accord ou le plan d'action doit obligatoirement préciser les modalités de suivi et de réalisation des engagements pris, ainsi que les modalités de publicité de l'accord ou du plan d'action, notamment auprès des salariés, comme le mentionnent les 2° et 3° de l'article L. 5121-11. Autrement dit, il appartient aux partenaires sociaux de vérifier si l'entreprise a tenu ses engagements ; il appartient

à l'administration de vérifier que les conditions d'un tel suivi par les partenaires sociaux sont bien réunies, par la réalisation annuelle d'un bilan d'étape de la mise en œuvre de l'accord ou du plan.

L'article **L. 5121-16** prévoit également la transmission d'un document d'évaluation pour les accords de branche : pour ces derniers, ce document sera transmis directement au ministre chargé de l'emploi et ne devra être élaboré qu'à l'échéance de l'accord. Un décret en Conseil d'État doit venir préciser le contenu du document d'évaluation de la mise en œuvre d'un accord de branche : on peut supposer que ce contenu pourrait être différent de celui exigé pour les accords d'entreprise ou de groupe ou les plans d'action, dans la mesure où, en premier lieu, il s'agira d'un bilan définitif et non plus d'un bilan d'étape, mais aussi parce que le contenu de l'accord de branche a vocation à ne pas être tout à fait le même que le contenu de l'accord d'entreprise, en particulier en matière de fixation d'objectifs chiffrés. Enfin, le document d'évaluation de la mise en œuvre d'un accord de branche a légitimement vocation à dresser également un bilan des actions mises en œuvre par la branche pour aider les PME à mettre en œuvre une gestion active des âges, mission qui leur est précisément confiée.

On remarquera que les entreprises de 50 à 300 salariés, qui sont soumises à l'obligation de négociation d'un accord collectif ou à l'élaboration d'un plan d'action, ne sont pas tenues par cette obligation de transmission d'un document d'évaluation : une telle absence d'évaluation peut être mise en question, à partir du moment où c'est précisément cette catégorie d'entreprise qui va bénéficier de l'aide au titre du contrat de génération, contrairement aux entreprises de plus de 300 salariés, qui ne sont pas éligibles à l'aide. Imposer une telle obligation à ces entreprises pourrait cependant s'avérer excessivement dissuasif : il s'agit d'une procédure relativement lourde, exigeant de formaliser chaque année de nombreuses données au sein d'un bilan quantitatif et qualitatif, et la taille de ces entreprises ne garantit pas qu'elles soient toujours suffisamment outillées pour cela. Qui plus est, l'absence d'obligation de transmission annuelle d'un document d'évaluation à l'administration ne signifie pas une absence totale de suivi, puisque, comme on l'a dit, tout accord ou plan d'action devra préciser les conditions de suivi et de réalisation de ses engagements et les modalités de sa publicité auprès des salariés. Autrement dit, les conditions d'un suivi interne par les partenaires sociaux ou par les représentants du personnel devront être d'emblée prévues.

II.- UN SOUTIEN FINANCIER AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS

La **sous-section 3** aménage les modalités de l'aide publique au titre du contrat de génération, réservée aux entreprises de moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés.

Les entreprises de moins de 50 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 50 salariés bénéficient, aux termes de l'article **L. 5121-7**, de cette aide à partir du moment où elles remplissent les conditions spécifiques relatives à l'embauche et au maintien en emploi de salariés jeunes et âgés ; en revanche, ces conditions se doublent, pour les entreprises de 50 à 300 salariés ou appartenant à un groupe employant entre 50 et 300 salariés, de l'obligation d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action « contrat de génération », conformément aux dispositions de l'article **L. 5121-8**. Les entreprises de 300 salariés sont, quant à elles, exclues du bénéfice de l'aide.

Le texte ne prévoit pas, pour les entreprises de moins de 50 salariés, de conditionner l'aide au respect d'un certain nombre d'engagements pris par l'employeur dans le cadre du contrat de génération, ce que prévoyait pourtant l'accord conclu par les partenaires sociaux le 19 octobre dernier. Des actions d'accueil et d'accompagnement du jeune étaient ainsi prévues, par la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, d'un référent et d'un entretien de suivi du jeune avec son responsable hiérarchique. Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés étant par ailleurs soumises, pour le bénéfice de l'aide, au respect des obligations de négociation d'un accord ou de couverture par un plan d'action « contrat de génération », il n'a pas semblé nécessaire d'imposer de telles obligations. Une telle procédure aurait également pu sembler lourde pour les entreprises de moins de 50 salariés. D'une part, si celles-ci ne sont soumises à aucune obligation de négociation, elles devront néanmoins, en application du droit commun, respecter les dispositions des éventuels accords de branche étendus portant sur le contrat de génération qui les couvriraient ; d'autre part, le projet de loi a fait le choix de ne pas imposer d'obligation spécifique à ces entreprises s'agissant de l'accompagnement du jeune : le contrat de génération n'a pas vocation à constituer un contrat aidé débouchant sur l'acquisition de qualifications pour les jeunes concernés, contrairement aux emplois d'avenir. Dès lors, des actions qui s'apparenteraient à une formation spécifique à destination du jeune en question ne sont pas à l'ordre du jour. Le jeune embauché en contrat de génération est un salarié comme les autres, qui peut bénéficier à ce titre du plan de formation de l'entreprise. S'il s'agit au contraire d'un accompagnement et d'un parcours d'intégration dans l'entreprise, par la mise en place d'un référent, ce qui va bien dans le sens d'une transmission des savoirs et des compétences, celle-ci aura lieu spontanément dans les entreprises de moins de 50 salariés, à dimension humaine et dans lesquelles la proximité permet de mettre en place très facilement ce type d'accompagnement.

A. LES CONDITIONS SPÉCIFIQUES À RESPECTER POUR BÉNÉFICIER DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Le nouvel article **L. 5121-17** présente les conditions générales que doivent respecter les entreprises de moins de 300 salariés pour bénéficier de l'aide au titre du contrat de génération.

Le contrat de génération repose sur la mise en place d'un lien de solidarité intergénérationnelle au sein des entreprises : sa philosophie consiste en une approche combinée des deux extrémités de la pyramide des âges de l'entreprise, par le biais d'une logique d'accompagnement et de transfert des savoirs et des compétences. Cette philosophie trouve sa traduction logique dans le double critère d'éligibilité à l'aide prévue au titre du contrat de génération, du côté des jeunes et du côté des *seniors*. Le bénéfice de l'aide au titre du contrat de génération est ainsi réservé aux entreprises qui respectent les « *conditions cumulatives* » de l'embauche d'un jeune et du maintien dans l'emploi concomitant d'un *senior*.

1. L'embauche en contrat à durée indéterminée et le maintien en emploi d'un jeune

S'agissant de la condition relative au recrutement du jeune, prévue par le 1^o du I de l'article L. 5121-17, l'entreprise doit procéder à l'embauche directe en contrat à durée indéterminée (CDI) d'un jeune âgé de moins de 26 ans ou d'un jeune âgé de moins de 30 ans s'il agit d'un travailleur handicapé, et doit maintenir dans l'emploi ce junior pendant la durée de l'aide, soit pendant trois ans.

Le texte ne précise pas si le contrat à durée indéterminée qu'il signe est à temps plein ou à temps partiel. Dans le silence de la loi, les deux options peuvent s'envisager. Votre rapporteur souhaite néanmoins attirer l'attention sur l'objectif de lutte contre la précarité de l'emploi des jeunes qui est aussi celui du contrat de génération. À partir du moment où il s'agit de favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, il est difficile d'écarter le problème du temps partiel subi, qui est plus important chez les jeunes que chez leur aînés. Le parcours classique d'un jeune entrant sur le marché du travail consiste souvent en une succession de plusieurs contrats précaires et à temps partiel avant l'obtention d'un contrat à durée indéterminée à temps plein. C'est pourquoi il apparaît souhaitable de promouvoir l'embauche des jeunes en CDI, certes, mais aussi à temps plein : votre rapporteur propose de conditionner l'aide au titre du contrat de génération à cette double condition s'agissant des jeunes embauchés.

2. Le maintien en emploi d'un *senior*

S'agissant de la condition relative au maintien dans l'emploi du *senior*, prévue par le 2^o du I de l'article L. 5121-17, l'employeur doit maintenir dans l'emploi, pendant la durée de l'aide, soit trois ans, ou jusqu'à son départ en retraite, soit moins de trois ans ou plus de trois ans, soit un salarié âgé de 57 ans ou plus, soit un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son recrutement, soit un salarié âgé d'au moins 55 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé.

L'énoncé de cette double condition ne saurait évidemment suffire à comprendre le fonctionnement concret de l'aide au titre du contrat de génération. De nombreuses questions se posent, auxquelles votre rapporteur souhaite répondre

dans la mesure du possible, étant entendu qu'un décret en Conseil d'État devra venir préciser les modalités d'application de ces conditions cumulatives.

3. Les deux autres conditions du bénéfice de l'aide

Outre ces deux conditions cumulatives, les **II**, **III** et **IV** du nouvel article **L. 5121-17** prévoient deux conditions supplémentaires que les entreprises devront respecter, la première qui est une condition d'octroi de l'aide, et la seconde qui est une condition non pas de bénéfice de l'aide, mais de non retrait de celle-ci.

Ainsi, le **II** prévoit que l'octroi de l'aide est soumis à la condition que l'employeur ne procède pas, dans les six mois précédant l'embauche du jeune en contrat de génération, à un licenciement économique « *sur le poste sur lequel est prévue l'embauche* » ; en outre, l'entreprise doit être « *à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage* ».

Le choix a été fait de conditionner l'octroi de l'aide au titre du contrat de génération au seul cas de non licenciement pour motif économique : il s'agit d'une condition classique du bénéfice d'une aide à l'embauche versée par l'État. On remarquera que s'agissant des aides versées au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou d'un contrat initiative-emploi (CIE), la condition de non licenciement antérieur sur le poste en question s'étend à tout licenciement autre que pour faute grave ou lourde, aux termes de l'article L. 5134-21-2 s'agissant du contrat d'accompagnement dans l'emploi. S'agissant du contrat initiative-emploi, la condition est encore plus drastique, puisque l'article L. 5134-68 précise que l'aide ne peut être attribuée lorsque l'entreprise a procédé à un licenciement économique dans les six mois précédant l'embauche (non plus seulement sur le poste pour lequel est prévue l'embauche) ou si l'embauche vise à remplacer un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde (qui est donc similaire au contrat d'accompagnement dans l'emploi). En réalité, la comparaison avec les conditions applicables aux contrats aidés n'a guère de sens, dans la mesure où le contrat de génération n'est justement pas un contrat aidé. L'aide au titre du contrat de génération doit légitimement pouvoir bénéficier à un employeur qui aurait néanmoins procédé à un licenciement pour motif personnel ou à une rupture conventionnelle sur le poste proposé au jeune dans le cadre du contrat de génération.

On peut en revanche s'interroger sur le champ d'application de cette condition de non licenciement pour motif économique : en particulier, lorsqu'une entreprise prévoit d'embaucher un jeune en contrat de génération, il peut être difficile de déterminer précisément le « poste » pour lequel est prévue l'embauche ; du moins, il semble relativement aisé de contourner cette condition en indiquant que le recrutement est envisagé sur un poste différent. C'est pourquoi il semble indispensable de renforcer cette condition et de la rendre plus opérante, en

l'élargissant à l'ensemble des postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche. Votre rapporteur propose ainsi d'élargir cette condition de non licenciement afin de la rendre efficiente.

Le **III** du nouvel article **L. 5121-17** soumet la poursuite du versement d'une aide au titre du contrat de génération qui aurait été précédemment octroyée au non licenciement d'un salarié âgé de 57 et plus ou d'un salarié reconnu travailleur handicapé âgé de 55 ans et plus. Le **IV** du même article renvoie à un décret en Conseil d'État le soin de préciser « *les cas dans lesquels le départ des salariés* », jeunes et âgés, « *ne justifie pas la suppression de l'aide* ».

Cette dernière obligation pourrait apparaître comme une troisième condition que l'entreprise devrait respecter pour bénéficier du contrat de génération : ainsi, l'employeur devrait embaucher en CDI un jeune, maintenir en emploi un *senior*, et enfin, maintenir en emploi l'ensemble des autres *seniors* déjà présents dans l'entreprise. Cette lecture n'est pas celle qu'il convient de retenir : elle aurait en effet pour conséquence de diluer le lien tracé entre un jeune et un *senior* bien identifié dans l'entreprise. En réalité, le licenciement d'un salarié est une cause suffisante de retrait d'une aide au titre du contrat de génération ; elle ne conduit pas au retrait de l'ensemble des aides à ce titre qui auraient été octroyées à une entreprise.

Cette condition se justifie pleinement, dans la mesure où elle permettra de lutter très efficacement contre les éventuels effets d'aubaine qui constituent un risque inhérent aux dispositifs d'aide publique au secteur marchand. D'une part, cette condition permet de confirmer que le dispositif du contrat de génération souhaite apporter une réponse aux difficultés rencontrées par les *seniors* en emploi autant qu'au chômage des jeunes. Une entreprise qui, d'un côté embaucherait un jeune en contrepartie du maintien en emploi d'un *senior*, ne doit pas, par ailleurs, utiliser les autres salariés âgés comme une variable d'ajustement. Elle permet, d'autre part, de se prémunir contre une pratique qui pourrait consister, pour les entreprises, à associer chaque embauche en CDI d'un jeune à un *senior* très proche de la retraite, tout en se gardant donc des marges de manœuvre pour les autres salariés *seniors*, plus éloignés de la retraite.

Au total, le dispositif du contrat de génération est bien soumis tout d'abord au respect d'une double condition, propre à lui, celle de l'embauche en CDI d'un jeune et du maintien concomitant en emploi d'un *senior* ; il repose ensuite sur une condition plus globale, celle du non licenciement économique, dans les six derniers mois, sur le poste sur lequel est prévue l'embauche du jeune et sur le fait que l'entreprise est bien à jour du paiement de ses charges sociales. Enfin, une condition ultime doit être remplie par l'entreprise sous peine de voir une aide supprimée : celle de ne pas licencier un salarié âgé présent dans l'entreprise, qu'il s'agisse d'ailleurs, ou non, d'un *senior* identifié comme partie à un binôme au titre d'un contrat de génération.

En tout état de cause, l'articulation de ces conditions conduit à de nombreuses interrogations, auxquelles votre rapporteur souhaite apporter un certain nombre de réponses, à l'aune des informations qui lui ont été transmises sur le contenu futur du décret qui devrait apporter les précisions nécessaires.

B. LA QUESTION DES BORNES D'ÂGES

Il convient avant tout de préciser que l'appréciation de l'âge respectif du jeune et du *senior* se fera à la date de la signature du contrat de travail à durée indéterminée.

— Cela signifie que, s'agissant du jeune, il sera bien possible à un employeur ayant embauché en CDD un jeune de 24 ans de transformer son contrat en CDI si et dans la mesure où la signature du contrat a bien lieu avant le vingt-sixième anniversaire du junior. La même possibilité est ouverte pour tout employeur qui souhaiterait faire suivre d'un CDI le contrat en alternance ou le stage d'un jeune de moins de 26 ans, donc déjà présent dans l'entreprise. La seule option pour laquelle les conditions de l'aide ne seraient pas respectées et qui peut apparaître problématique est le cas d'un jeune embauché en CDD, en alternance ou en stage et qui, à l'issue de son contrat ou de son stage, aurait plus de 26 ans : une telle situation pourrait conduire l'employeur à se séparer d'un jeune dont le travail serait néanmoins satisfaisant, pour lui préférer un jeune qu'il embaucherait directement en CDI. Il s'agit d'un effet de substitution, certes relativement cantonné, mais dont il faudrait pouvoir tenir compte.

L'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 prévoyait, s'agissant des jeunes, que le contrat de génération pourrait concerner toute embauche en CDI d'un jeune présent avant ses 26 ans dans l'entreprise à l'issue d'un CDD, d'un contrat de travail temporaire, d'un contrat aidé, ou d'un contrat en alternance. Afin de limiter les effets d'aubaine et de prendre résolument le parti de la lutte contre le chômage des jeunes, le texte du projet de loi renonce clairement à cette possibilité, dans la mesure où l'objectif prioritaire du contrat de génération est bien celui de la lutte contre le chômage des jeunes : il s'agit clairement de favoriser les jeunes privés d'accès à l'emploi avant ceux qui ont déjà « mis un pied » dans l'entreprise.

On peut toutefois entendre l'argument selon lequel un employeur serait incité à procéder à un nouveau recrutement en CDI d'un jeune au détriment d'un jeune embauché en CDD à 25 ans et dont le contrat arriverait à échéance au-delà de ses 26 ans. En effet, un jeune embauché en CDD ou en alternance avant ses 26 ans jusqu'au printemps 2013 pourrait donc voir son contrat non transformé en CDI au profit d'une nouvelle embauche directe d'un jeune dans l'hypothèse où il aurait plus de 26 ans à l'entrée en vigueur de la loi. Il s'agit d'une situation particulière, à laquelle il faudrait pouvoir apporter une réponse : toutefois, les règles de la recevabilité financière interdisent à votre rapporteur de proposer d'élargir le

bénéfice de l'aide à des jeunes qui seraient dans cette situation. Il appelle en revanche le Gouvernement à prévoir une telle possibilité : à défaut, ces jeunes se trouveraient pénalisés sans raison.

L'accord national interprofessionnel du 19 octobre prévoyait également que l'aide pourrait être ouverte pour l'embauche d'un jeune à l'issue d'un doctorat ou d'études postdoctorales, ce qui revenait à élargir la borne d'âge pour ces publics jusqu'à 28 ans, 30 ans, voire au-delà. Cette option n'a pas, pour des raisons légitimes, été retenue par le projet de loi. Elle aurait en effet entraîné un effet d'aubaine trop important, ces publics n'étant pas les plus en difficulté pour s'insérer dans l'emploi.

– S'agissant de l'âge du *senior*, le texte différencie le plancher de 57 ans pour les salariés âgés qui doivent être maintenus dans l'emploi et celui de 55 ans au titre du recrutement d'un salarié ou du maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé. Ainsi, un contrat de génération pourra reposer par exemple sur l'embauche en CDI d'un jeune de 23 ans, tandis que sera maintenu en emploi un salarié de 56 ans qui aurait été embauché l'année précédente. Autre exemple, un contrat de génération pourra reposer sur l'embauche d'un jeune travailleur handicapé de 28 ans et le recrutement d'un *senior* âgé de 55 ans ou même de 58 ans, pour peu que ce dernier soit maintenu dans l'emploi jusqu'à son départ en retraite ou pendant la durée de l'aide. Autrement dit, la condition de maintien en emploi du *senior* recouvre le cas éventuel de l'embauche d'un *senior*, cette dernière valant en outre plus largement puisque la borne d'âge est abaissée à 55 ans.

C. LES MODALITÉS DE L'AIDE AU TITRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Le nouvel article **L. 5121-21** prévoit que la durée de versement et le montant de l'aide versée aux entreprises de moins de 300 salariés au titre du contrat de génération sont fixés par décret. Celui-ci précisera également les conditions dans lesquelles l'aide peut être retirée, étant entendu qu'il n'est pas envisagé de modalités de remboursement de l'aide. En effet, si les conditions sont respectées à un instant « t », l'entreprise peut légitimement bénéficier de l'aide. Si à un instant « t+1 », l'une des conditions n'est plus remplie, l'aide doit cesser, sans pour autant que soient remises en cause les conditions antérieures dans lesquelles l'entreprise a, à raison, bénéficié de l'aide au titre du contrat de génération. Ces modalités sont évidemment exclusives de tout cas de fraude, par exemple de fausse déclaration de l'âge d'un jeune ou d'un *senior*, cas pour lesquels le droit commun est pleinement applicable et peut donner lieu à remboursement de l'aide et condamnation de l'entreprise concernée.

1. Le montant de l'aide au titre du contrat de génération

L'aide prévue sera en réalité forfaitaire : elle s'établira à 2 000 euros au titre du jeune recruté et à 2 000 euros au titre du *senior* maintenu en emploi.

L'aide sera, on l'a dit, par défaut, versée pour une durée de trois ans : elle s'établira donc au total à 4 000 euros par an et à 12 000 euros sur trois ans pour une entreprise pour chaque contrat de génération conclu, étant entendu qu'une même entreprise pourra bénéficier d'autant d'aides au titre du contrat de génération qu'elle compte de salariés *seniors* entrant dans le champ de la mesure, dès lors qu'elle embauchera un nombre équivalent de jeunes en contrat à durée indéterminée. Elle a, en outre, la possibilité d'augmenter le nombre de *seniors* éligibles au contrat de génération par l'embauche de salariés âgés de 55 ans ou plus.

S'agissant du jeune, l'aide aura vraisemblablement vocation à être proratisée en fonction de la durée hebdomadaire du travail du jeune embauché, conformément à l'esprit du texte initial du projet de loi.

2. La durée de l'aide

Si, comme on l'a dit, le contrat de génération repose sur le lien initial indissociable entre un *junior* embauché et un *senior* maintenu dans l'emploi, l'aide versée est bien double. Le choix de sa dissociation entre un volet « aide au titre du jeune » et « aide au titre du *senior* » est lié au fait que les durées de versement de l'aide pourront varier dans la mesure même où les durées de maintien dans l'emploi des jeunes et des *seniors* pourront également varier, et dans des proportions différentes, pour des raisons multiples, mais dont la plus évidente est le fait qu'un salarié de 60 ans maintenu en emploi ne restera vraisemblablement pas présent dans l'entreprise pendant trois années pleines supplémentaires.

Par défaut, l'aide au titre de l'embauche en CDI du jeune et du *senior* maintenu en emploi est versée pendant trois ans. Ainsi, pour un *senior* maintenu dans l'emploi qui serait à plus de trois ans de la retraite et qui serait associé à un jeune embauché en CDI, l'aide au titre du contrat de génération sera versée pendant trois ans, durée maximale de son versement. Toutefois, comme on l'a vu, le *senior* peut être à moins de trois ans de son départ en retraite. La principale question qui se pose est donc celle de la décorrélation de ces deux aides qui sont néanmoins constitutives d'une seule et même aide, attachée au contrat de génération. Si les deux durées de versement de l'aide ne coïncident pas, l'aide versée au jeune peut demeurer sans que cela ne pose de difficulté. Ainsi, une aide peut être versée au titre de l'embauche d'un jeune et du maintien en emploi d'un *senior* à un an de la retraite : la première année, l'aide sera versée au titre du jeune et au titre du salarié âgé ; les deux années suivantes, elle ne sera plus versée qu'au titre du jeune. En effet, dans ce cas, le contrat est considéré comme étant rempli : l'employeur a bien respecté son obligation d'embauche en CDI d'un *junior* et a bien maintenu l'emploi du *senior* jusqu'au départ en retraite de celui-ci.

On notera qu'il sera vraisemblablement exigé une durée minimale de cohabitation de six mois entre le jeune et le *senior* qui constituent le binôme

ouvrant droit au bénéficiaire de l'aide : cette durée minimale est destinée à donner un sens à l'association d'un jeune et d'un *senior*. Dans les petites entreprises, il s'agit d'une durée indispensable pour permettre une transmission des compétences. Certes, le *senior* associé au jeune pour ouvrir droit à l'aide ne sera pas forcément celui qui assurera l'accueil et l'intégration de ce dernier ; il ne sera pas non plus forcément son référent dans l'entreprise. Il est toutefois nécessaire de bien pouvoir identifier le jeune et le *senior* au sein du binôme « contrat de génération » : associer un jeune à un *senior* qui partirait en retraite quatre mois plus tard n'aurait guère de sens pour une entreprise.

3. Les modalités de suppression de l'aide

Il semble impossible de passer en revue l'ensemble des hypothèses qui pourraient donner lieu à la suppression de l'aide au titre du contrat de génération. Il est par exemple évident que le cas limite de fraude d'une entreprise, qui se livrerait à une succession d'embauches en CDI de jeunes en rompant systématiquement le contrat au cours de leur période d'essai, donnera lieu à la suppression de l'aide. Mais il s'agit là, en quelque sorte, du régime de droit commun de suppression des aides publiques en cas de fraude. Il est en revanche plus intéressant de se pencher sur les règles plus générales qui vont encadrer les modalités de suppression de l'aide, et en particulier celles qui vont s'appliquer le plus classiquement, à savoir dans le cas de la rupture du contrat de travail du jeune embauché ou des *seniors* présents dans l'entreprise.

— S'agissant du jeune, celle-ci devrait logiquement donner lieu à la suppression de la totalité de l'aide, y compris si l'initiative de la rupture incombe au salarié et y compris s'il est mis fin au contrat pendant la période d'essai. Sauf en cas de licenciement économique de ce dernier, l'employeur pourra *a priori* bénéficier d'une nouvelle aide au titre d'un nouveau binôme, qui pourra inclure ou non le salarié âgé initialement associé au jeune dont le contrat de travail a été rompu.

— S'agissant du *senior*, la rupture de son contrat de travail devrait logiquement également donner lieu à la suppression totale de l'aide, lorsqu'elle est initiée par l'employeur, dans le cas d'un licenciement économique ou d'un licenciement pour motif personnel. L'aide serait également supprimée en cas de rupture conventionnelle homologuée. La rupture du contrat à l'initiative du salarié âgé, en cas de démission ou de départ en retraite, n'aurait en revanche pas d'incidence sur le versement de l'aide au titre du *junior* : seul cesserait le versement de l'aide au titre du salarié âgé. Enfin, la question se pose de savoir ce qu'il advient de l'aide en cas de licenciement du salarié âgé pour faute grave ou lourde ou pour inaptitude : dans ces deux derniers cas, il ne paraît pas souhaitable que l'aide au titre du jeune soit supprimée, bien que son versement cessera évidemment au titre du *senior*.

– En outre, la rupture du contrat de travail de tout autre salarié âgé présent dans l’entreprise, à l’initiative de l’employeur ou dans le cadre d’une rupture conventionnelle, entraînerait également la suppression de la totalité d’une aide (au titre d’un jeune et au titre d’un *senior*) associée au dernier contrat de génération signé. La démission d’un salarié âgé ou son départ en retraite ne justifierait pas de suppression de l’aide au titre du jeune, de même qu’un licenciement pour faute grave ou lourde ou pour inaptitude d’un *senior*, ne conduirait pas à supprimer celle-ci, bien qu’évidemment, le versement de l’aide au titre du salarié âgé cessera avec son départ, si et dans la mesure où il est associé à une aide au titre d’un contrat de génération

S’agissant de ces conditions générales de perte de l’aide en cas de rupture du contrat de travail des jeunes embauchés en contrat de génération ou des seniors présents dans l’entreprise, le renvoi à un décret en Conseil d’État peut sembler trop large : il n’est pas absurde que la loi détermine les règles générales de suppression d’une aide publique. Ainsi, il pourrait être pertinent de préciser dans quelles conditions le licenciement, la démission ou la rupture conventionnelle avec un jeune ou salarié âgé conduisent à la suppression de l’aide au titre du contrat de génération.

4. L’ouverture du droit à l’aide au titre du contrat de génération

Le V du nouvel article L. 5121-17 explicite les conditions d’ouverture du droit à l’aide au titre du contrat de génération, pour les seules entreprises entre 50 et 300 salariés, étant entendu que les entreprises de moins de 50 salariés n’ont pas d’autre condition à remplir que de procéder à l’embauche d’un jeune et de maintenir en emploi ses *seniors*.

Ainsi, pour les entreprises de moins de 50 salariés, la procédure permettant d’ouvrir droit au versement de l’aide au titre du contrat de génération est relativement simple : à partir du moment où elle signe un contrat à durée indéterminée avec un jeune de moins de 26 ans, elle pourra déposer une demande à l’agence Pôle emploi de son secteur pour bénéficier de l’aide. Cette demande devra comporter la déclaration du binôme jeune-*senior*, qui est la double condition nécessaire, *ex ante*, pour ouvrir droit à l’aide au titre du contrat de génération. L’employeur devra ensuite, chaque trimestre, justifier auprès de Pôle emploi qu’il respecte bien toujours les conditions d’attribution de l’aide, autrement dit qu’il n’a pas, par exemple, licencié un salarié *senior* ou que le jeune n’a pas démissionné.

La procédure est plus complexe pour les entreprises de 50 à 300 salariés, à partir du moment où celles-ci doivent, concomitamment aux obligations spécifiques d’embauche et de maintien en emploi d’un jeune et d’un *senior*, être couvertes par un accord d’entreprise ou de groupe, ou un plan d’action, portant sur le contrat de génération. Le V prévoit que l’aide sera accordée après validation par l’autorité administrative de l’accord ou du plan d’action, pour les embauches

réalisées à compter de la date de conclusion de l'accord ou de l'établissement du plan d'action.

Autrement dit, l'aide ne pourra être versée qu'une fois que l'accord ou le plan d'action aura bien été validé, ce qui semble logique dans la mesure où, pour adresser sa demande d'aide à Pôle emploi, l'employeur devra disposer d'un document émanant de la DIRECCTE et confirmant la validation de l'accord ou du plan d'action. Dans les faits, le versement de l'aide sera ouvert à partir de la date de validation de l'accord pour des embauches réalisées antérieurement (à compter de la date de conclusion de l'accord), mais il n'y aura pas de versement rétroactif de l'aide au titre de la période comprise entre la conclusion de l'accord et la validation de celui-ci. Une entreprise qui aurait conclu un accord en avril peut recruter un jeune en CDI au titre du contrat de génération dès le mois d'avril : l'aide lui sera ensuite versée au titre de ce jeune et du senior maintenu en emploi dès validation de son accord par l'administration. Si cette validation intervient en mai, l'aide sera accordée à partir de mai, sans versement rétroactif pour la période écoulée entre avril et mai. Rappelons à cet égard qu'un délai de trois semaines doit vraisemblablement être imparti aux DIRECCTE pour valider un accord et un délai de six semaines pour valider un plan d'action.

Votre rapporteur considère que la rédaction actuelle laisse toutefois planer un doute sur la date précise de déclenchement de l'aide : en effet, si la date de conclusion d'un accord collectif est logiquement celle de la signature de cet accord, il peut être plus difficile de déterminer celle à laquelle un plan d'action a été arrêté : c'est pourquoi il semble préférable, pour des raisons d'harmonisation, de retenir la date de dépôt auprès de l'autorité administrative de l'accord ou du plan d'action en question.

S'agissant des entreprises couvertes par un accord de branche étendu, l'aide sera accordée pour les embauches réalisées après la transmission à l'autorité administrative compétente d'un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et de salariés âgés dont le contenu est précisé par décret. L'article L. 5121-10 prévoit, on l'a vu, la réalisation d'un tel diagnostic préalablement à toute négociation d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche. Ce diagnostic préalable est également exigé par l'article L. 5121-12 avant toute élaboration d'un plan d'action. Lorsqu'un accord de branche est conclu, les entreprises relevant de cette branche sont couvertes par cet accord à compter du lendemain de la publication de l'arrêté ministériel d'extension. Lorsqu'existera un tel accord de branche étendu portant sur le contrat de génération, les entreprises entre 50 et 300 salariés relevant de cette branche pourront s'en prévaloir pour s'estimer couvertes, aux termes de l'article L. 5121-8. Néanmoins, le diagnostic préalable sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés aura été réalisé au niveau de la branche, et les entreprises relevant de celle-ci n'étant pas forcément couvertes par ailleurs par un plan d'action ou un accord d'entreprise ou de groupe, n'auront donc pas réalisé de diagnostic à leur niveau. C'est pour cette raison que le

V de l'article **L. 5121-17** prévoit expressément de conditionner l'octroi de l'aide aux entreprises couvertes par un accord de branche à la transmission d'un tel diagnostic préalable réalisé au niveau de l'entreprise. Concrètement, le droit à l'aide sera ouvert pour les embauches réalisées « après la transmission » à la DIRECCTE de ce diagnostic. Ici, encore, une précision semble devoir être apportée : l'aide doit logiquement être accordée à compter de la date de transmission de ce diagnostic.

En outre, le texte prévoit qu'un décret précise le contenu de ce diagnostic : celui-ci sera, dans les faits, le même que le diagnostic réalisé préalablement à la négociation d'un accord collectif ou à l'élaboration d'un plan d'action, dont le contenu est précisé à l'article L. 5121-10. Il n'a toutefois pas été possible matériellement de renvoyer à cet article, dans la mesure d'une part, où ce diagnostic n'est, en toute rigueur, pas préalable à la négociation pour les entreprises couvertes par un accord de branche étendu, et que, d'autre part, il ne peut donc logiquement être joint à l'accord.

Ces conditions d'octroi de l'aide selon la taille de l'entreprise vont, dans les faits, avoir les effets suivants en termes de calendrier : à compter de la date de promulgation de la loi, qui emporte l'entrée en vigueur des dispositions qu'elle comporte, – à l'exception de la pénalité qui ne sera applicable qu'aux entreprises de plus de 300 salariés non couvertes par un accord collectif ou un plan d'action au 30 septembre 2013 –, l'aide bénéficiera dans un premier temps aux entreprises de moins de 50 salariés, qui ne sont tenues que par les conditions relatives à l'embauche et au maintien en emploi des salariés jeunes et âgés. L'aide au titre du contrat de génération ne bénéficiera aux entreprises de 50 à 300 salariés que dans un second temps, dans la mesure où celles-ci devront préalablement avoir négocié un accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou devront le cas échéant attendre d'être couvertes par un accord de branche étendu, ou devront être couvertes par un plan d'action préalablement élaboré par l'employeur.

5. L'information des institutions représentatives du personnel

Le nouvel article **L. 5121-20** précise que les entreprises de moins de 300 salariés qui bénéficient de l'aide au titre du contrat de génération devront informer, tous les ans, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, de l'attribution d'un aide incitative au titre du contrat de génération, dans les conditions de droit commun prévues par l'article L. 2323-47 du code du travail.

Aux termes de cet article, les entreprises de moins de 300 salariés sont tenues à une information annuelle du comité d'entreprise, dans le cadre d'un rapport sur la situation économique de l'entreprise. L'article R. 2323-8 précise que ce rapport porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise ; le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ; l'évolution de l'emploi, des qualifications,

de la formation et des salaires ; la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ; les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise, ainsi que le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

La partie de ce rapport consacrée à l'activité et à la situation financière de l'entreprise doit comporter, aux termes de l'article R. 2323-9, des données chiffrées relatives aux aides publiques perçues par l'entreprise, en indiquant, pour chacune d'entre elles, la nature de l'aide, son objet, son montant, son emploi, ainsi que les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue. L'information relative à l'aide versée à l'entreprise au titre du contrat de génération aura donc vocation à être insérée dans cette partie du rapport.

*

* *

On notera enfin qu'aux termes du nouvel article **L. 5121-19**, le versement de l'aide est confié à Pôle emploi : cet opérateur central du service public de l'emploi gère déjà le versement de nombreuses allocations et aides pour le compte de l'Unédic, s'agissant par exemple des allocations chômage, ou pour le compte de l'État ou du Fonds de solidarité, s'agissant par exemple de l'allocation équivalent retraite (AER), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou encore du contrat de sécurisation professionnelle (CSP). L'aide forfaitaire relative à l'embauche et au maintien en emploi de salariés jeune et âgés sera gérée par Pôle emploi « *dans les conditions prévues au 4°* » de l'article L. 5312-1 : autrement dit, elle sera gérée pour compte de tiers et n'aura d'impact sur les comptes de Pôle emploi qu'à travers d'éventuels frais de gestion associés.

D. LE CAS PARTICULIER DU CONTRAT DE GÉNÉRATION APPLICABLE À UN PROJET DE TRANSMISSION D'ENTREPRISE

Le nouvel article **L. 5121-18** institue une modalité particulière de recours au contrat de génération dans les entreprises de moins de 50 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 50 salariés : celui de l'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune par un chef d'entreprise *senior* lui-même constitutif du binôme ouvrant droit à l'aide.

Le texte reprend ainsi le souhait des partenaires sociaux d'ouvrir le bénéfice de l'aide dans le cadre de schémas de transmission d'entreprise. Il s'agit en effet d'un problème crucial pour l'avenir des petites entreprises de notre pays : 300 000 entreprises artisanales dont le chef d'entreprise est en voie de cesser son activité sont aujourd'hui sans reprenneur potentiel en France. En outre, un tiers des chefs d'entreprises artisanales sont aujourd'hui âgés de plus de 55 ans.

Les mêmes conditions que celles fixées pour le contrat de génération de droit commun sont valables pour l'embauche du jeune, qui devra donc être âgé de moins de 26 ans à la date de signature du contrat ou de moins de 30 ans s'il s'agit d'un jeune travailleur handicapé. L'embauche devra également se faire en CDI et le jeune être maintenu en emploi pendant la durée de l'aide, soit trois ans.

La seule différence tient donc à l'identité du *senior*, puisqu'il s'agit dans ce cas particulier du chef d'entreprise lui-même, qui doit être âgé de 57 ans ou plus au moment où il procède au recrutement du jeune en question.

Enfin, l'aide sera conditionnée à l'existence d'un projet de transmission d'entreprise, selon des modalités qui devront être précisées par décret en Conseil d'État : dans la pratique, il sera extrêmement difficile pour Pôle emploi ou pour l'administration, de s'assurer de la réalité d'un projet de transmission d'entreprise. En effet, la reprise d'entreprise est un processus long et lourd : il peut être difficile pour un chef d'entreprise de procéder à une embauche en fixant d'emblée les conditions dans lesquelles le schéma de transmission d'entreprise au jeune recruté pourrait être à terme réalisé, et cela, d'autant plus, que très souvent, un projet de reprise d'entreprise s'échelonne sur une durée très souvent supérieure à trois ans. Il ne semble donc pas que les conditions exigées du chef d'entreprise pour établir son projet de transmission puissent être très strictes. L'administration n'aura en tout état de cause pas vocation à examiner la crédibilité du projet de transmission. Dans ces conditions, il ne semble pas nécessaire de renvoyer au pouvoir réglementaire le soin de préciser des modalités qui ne seront *in fine* pas exigées pour le bénéfice de l'aide au titre du contrat de génération. C'est pourquoi votre rapporteur suggère de supprimer purement et simplement ce renvoi superfétatoire.

Cette modalité particulière du contrat de génération n'est en outre pas exclusive de la mise en place, par ailleurs, par la même entreprise, d'un contrat de génération associant le recrutement d'un jeune et le maintien en emploi d'un salarié *senior* par ailleurs présent dans l'entreprise, qui ne serait pas le chef d'entreprise.

Dès lors qu'il n'est guère envisageable de contrôler le bien-fondé et la solidité du projet de transmission, il ne semble pas non plus souhaitable de prévoir de limiter l'aide au titre du « contrat de génération – transmission » à un seul projet de transmission de l'entreprise. On peut en effet envisager qu'un tel projet échoue, et que le chef d'entreprise souhaite néanmoins maintenir son projet de reprise en procédant au recrutement d'un autre jeune en « contrat de génération – transmission ».

Si le contrat de génération n'a pas vocation à résoudre le problème massif de la transmission des petites entreprises, il peut néanmoins constituer un outil privilégié pour un chef d'entreprise, dans la perspective de préparer son projet de transmission.

*

* *

La Commission a souhaité apporter un certain nombre de modifications à l'article 1^{er}. Outre les nombreux amendements rédactionnels ou de précision qu'elle a adoptés, elle a surtout cherché à améliorer le dispositif mis en place sur les points suivants.

S'agissant des accords collectifs ou plans d'action portant sur le contrat de génération pour les entreprises de plus de 50 salariés :

- Elle a, dans un premier temps, à l'initiative de votre rapporteur, tenu à préciser le contenu du procès-verbal de désaccord qui, dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, conditionne la possibilité pour l'employeur de recourir à un plan d'action. Afin de s'assurer de la loyauté de la négociation menée, elle a donc prévu que le procès-verbal de désaccord indique obligatoirement le nombre et la date des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord ainsi que les propositions respectives formulées par les parties lors de la négociation (amendement AS 125).

- La Commission a également adopté un amendement (AS 52) précisant le contenu du diagnostic préalable réalisé avant le lancement de la négociation ou l'élaboration du plan d'action, en indiquant qu'il devait notamment porter sur la pyramide des âges et la place respective des jeunes et des *seniors* dans l'entreprise, sur les prévisions de départs à la retraite et les perspectives de recrutement, sur la mise en place d'un bilan des mesures de gestion du personnel prises dans l'année précédente, sur les compétences clés de l'entreprise, ainsi que sur les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

- La Commission a souhaité préciser le contenu des accords collectifs ou plans d'action sur chacun des volets qu'ils doivent comporter :

- concernant les jeunes et les *seniors*, l'accord collectif doit fixer des objectifs chiffrés de recrutement de jeunes en CDI d'un côté, d'embauche et de maintien dans l'emploi de *seniors* de l'autre. Il doit également préciser les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, ainsi que l'ensemble des actions prévues en matière d'anticipation des évolutions professionnelles et de gestion des âges, de développement de la coopération intergénérationnelle, d'aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite des salariés âgés (amendement AS 54) ;

- concernant la transmission des savoirs et des compétences, l'accord comportera des modalités très diverses en fonction des spécificités de l'entreprise : parmi ces modalités, figurent les binômes d'échange de compétences entre salariés, 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, ainsi que l'organisation de la charge de travail du référent (amendement AS 108).

• S'agissant de l'aide au titre du contrat de génération qui sera versée aux entreprises de moins de 300 salariés :

– afin de lutter contre la précarité de l'emploi à laquelle les jeunes sont particulièrement exposés, la Commission a renforcé les conditions exigées pour bénéficier de l'aide, concernant l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI, en prévoyant que le contrat devrait obligatoirement être conclu à temps plein (amendements AS 110, AS 56, AS 34, et AS 25) ;

– à l'initiative de votre rapporteur (amendement AS 111), elle a également renforcé la condition de non licenciement pour motif économique dans les six mois précédant l'embauche du jeune, en précisant que cette condition valait non seulement sur le poste sur lequel est prévu l'embauche, mais plus largement sur l'ensemble des postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ;

– elle a précisé les conditions de suppression de l'aide au titre du contrat de génération : toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou toute rupture conventionnelle avec l'un des salariés concernés par le contrat de génération conduira ainsi à la suppression de l'aide au titre d'un binôme (amendement AS 58) ;

– elle a enfin, à l'initiative de votre rapporteur (amendement AS 116), supprimé le renvoi à un décret pour préciser les modalités d'octroi de l'aide au titre du contrat de génération en cas de projet de transmission d'entreprise, celui-ci n'ayant pas vocation à conditionner le bénéfice de l'aide.

*

La Commission examine l'amendement de suppression AS 32 de M. Jean-Pierre Door.

M. Jean-Pierre Door. Le contrat de génération, tel qu'il nous est présenté aujourd'hui, n'a plus rien à voir avec la proposition n° 33 du candidat François Hollande. Vous avez vidé de son sens une idée qui comportait des aspects intéressants. J'ai déjà énuméré les défauts du dispositif – effets d'aubaine, efficacité limitée en matière de lutte contre le chômage –, et je n'y reviens donc pas. Le plus important est que son application représenterait un coût prohibitif pour les finances publiques : au moins un milliard d'euros par an, selon M. Sapin. Or les modalités de son financement sont très floues. Il semble que l'argent nécessaire sera prélevé sur les 20 milliards d'euros destinés au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Vous reprenez ainsi d'une main ce que vous donnez de l'autre. Un tel système est incompréhensible. En fait, l'état de nos finances publiques ne vous

permettra pas d'appliquer le contrat de génération. C'est pourquoi nous demandons la suppression de l'article 1^{er}.

M. le rapporteur. Avis défavorable, pour des raisons évidentes.

Je décèle de nombreuses incohérences dans vos propos. Tout d'abord, et alors que tout le monde s'accorde sur la nécessité d'agir spécifiquement en faveur de l'emploi des jeunes, l'opposition semble estimer urgent de ne rien faire.

Ensuite, on ne peut pas affirmer à la fois que le dispositif ne va pas fonctionner et qu'il va coûter cher : c'est l'un ou l'autre.

Enfin, la conclusion d'un accord interprofessionnel unanime à l'échelle nationale est une telle chance que l'on ne peut qu'être amené à le soutenir.

M. Jean-Marc Germain. L'amendement mérite que l'on s'y arrête, dans la mesure où il permet d'identifier tout ce qui nous différencie de l'opposition. Ainsi, nous estimons que dépenser un milliard d'euros pour aider 500 000 jeunes à trouver un CDI est beaucoup plus utile qu'en consacrer le double à la réduction de l'impôt sur la fortune.

Par ailleurs, dans la mesure où le contrat de génération a fait l'objet d'un accord unanime des partenaires sociaux, l'attitude de l'opposition est en totale contradiction avec les principes qu'elle défendait lorsqu'elle était au pouvoir. L'UMP sait-elle mieux que le Medef ce qui est bon pour l'emploi des jeunes ?

Enfin, ceux qui nous parlent d'effets d'aubaine sont les mêmes qui ont adopté en 1995, à la demande de Jacques Chirac, le contrat initiative emploi – CIE –, qui revenait à subventionner dix emplois pour en créer un seul.

Le contrat de génération se distingue justement de ce dernier par deux aspects fondamentaux. Le premier est qu'il prévoit, pour les entreprises de plus de 300 salariés, un système non pas d'aides, mais de sanctions intelligentes – tellement intelligentes qu'elles rappellent les « accords *seniors* » mis en place par la droite. Le deuxième est la confiance mise dans la négociation. Il appartient aux partenaires sociaux, au sein de l'entreprise, de fixer les objectifs d'embauche des jeunes et de maintien des *seniors* dans l'emploi. Quant aux entreprises de moins de 300 salariés, elles bénéficieront d'une aide destinée à faciliter l'accès des jeunes aux contrats à durée indéterminée.

Le projet de loi portant création du contrat de génération conserve la très belle idée du candidat François Hollande, fondée sur la transmission des savoirs et le dialogue social. Mais le travail que nous avons réalisé permettra d'éviter les effets d'aubaine massifs observés à l'époque du contrat initiative emploi.

Mme Isabelle Le Callennec. On peut louer l'intention de ce projet de loi, à savoir favoriser l'insertion des jeunes et améliorer l'emploi des *seniors*. Je me

réjouis en outre de voir la majorité adopter un nouveau discours, remettre en cause l'idée de partager le travail et accepter la nécessité de travailler plus en France, compte tenu de nos besoins en termes de compétitivité.

Mais nos interrogations portent sur les modalités du dispositif. Nous nous réjouissons que le projet ait été adopté à l'unanimité par les partenaires sociaux, car nous sommes favorables au dialogue social, surtout lorsqu'il est directement source de droit. De ce point de vue, les négociations en cours sur la « flexisécurité » s'annoncent plus compliquées. Mais selon les termes mêmes de son exposé des motifs, le projet de loi reprend « *l'essentiel des dispositions* » de l'accord, et non le texte de celui-ci *in extenso*.

S'agissant des effets d'aubaine, M. Michel Sapin a admis lui-même qu'ils constituaient la première préoccupation des partenaires sociaux. J'espère donc que nous parviendrons à réduire le plus possible ce risque.

Par ailleurs, on ne peut que s'interroger sur le financement de la mesure. Je ne suis pas sûre, en particulier, que les entreprises aient compris que l'on puiserait dans les 20 milliards du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Certains espèrent – je l'ai entendu – que le produit des amendes payées par les entreprises de plus de 300 salariés permettra de financer le dispositif. Mais vous avez dit vous-même, monsieur le rapporteur, que vous n'attendiez aucun rendement de ces pénalités. Dès lors, pourquoi les instaurer ?

Pour finir, nous ne disons pas que vous ne faites plus rien pour l'apprentissage : les dispositifs existent et les entreprises continuent à les utiliser. Mais ils risquent d'être rejetés dans l'ombre tellement vous communiquez sur les emplois d'avenir – dont j'aimerais d'ailleurs bien connaître le coût – et sur les contrats de génération. Pour vous prévaloir d'un succès dans ce domaine, vous êtes en effet tentés de mobiliser tous les moyens disponibles, fût-ce au détriment de l'apprentissage et de l'alternance, dont il faut pourtant en permanence faire la promotion auprès des jeunes et de leurs familles.

La Commission rejette l'amendement AS 32.

Elle adopte ensuite l'amendement rédactionnel AS 61 du rapporteur.

Puis elle est saisie, en discussion commune, des amendements AS 62 du rapporteur, AS 1 de Mme Isabelle Le Callennec, AS 9 à AS 12 de M. Arnaud Richard, et AS 47 de M. Gilles Lurton.

Mme la Présidente Catherine Lemorton. Ces sept amendements sont en discussion commune afin de permettre à leurs auteurs de les présenter, parce que sinon l'adoption de l'amendement du rapporteur les feraient tomber.

M. le rapporteur. L'amendement AS 62 est rédactionnel.

Mme Isabelle Le Callennec. On sait qu'il est parfois difficile d'atteindre les jeunes à la recherche d'un emploi. L'amendement AS 1 vise donc à les inciter à s'inscrire à Pôle emploi pour pouvoir bénéficier du contrat de génération. En outre, ils auront ainsi accès à tous les services qu'offre cet établissement public.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Je comprends l'objectif de l'amendement : il est souhaitable que tous les jeunes chômeurs aient accès au service public de l'emploi. Mais l'adopter reviendrait à exclure du dispositif les jeunes qui fréquentent les missions locales sans pour autant être inscrits à Pôle emploi.

M. Arnaud Richard. L'offre d'un CDI à un jeune bénéficiaire est une condition nécessaire, mais non suffisante, pour lutter contre la précarité. C'est pourquoi, l'amendement AS 9 tend à préciser que le contrat doit être « à temps plein ».

M. le rapporteur. Je suis favorable à l'esprit de cet amendement, mais il sera satisfait par un amendement ultérieur, cette précision ayant davantage sa place plus loin dans le texte, lorsqu'il sera question des conditions d'éligibilité à l'aide.

M. Arnaud Richard. Pour que le dispositif soit un véritable succès, il doit être assorti d'une formation qualifiante en alternance pour les jeunes non diplômés. Tel est l'objet de l'amendement AS 10.

M. le rapporteur. Avis très défavorable. En effet, il ne faut pas confondre le contrat de génération avec un contrat aidé. Le projet de loi crée un dispositif de droit commun permettant de faire entrer le jeune dans l'entreprise où il pourra, par la suite, bénéficier des formations qui y sont proposées – plan de formation pour les entreprises de plus de 50 salariés ou accompagnement pour celles de moins de 50 salariés.

M. Arnaud Richard. À mes yeux, le double objet du texte est de favoriser l'embauche du jeune et le maintien du *senior* – et non son embauche – dans l'entreprise. C'est pourquoi l'amendement AS 11 vise à supprimer les mots : « *l'embauche et* » à la première phrase de l'alinéa 5.

M. le rapporteur. Le contrat de génération n'est pas un dispositif uniquement dédié à l'emploi des jeunes. Ses trois objectifs sont l'emploi des jeunes, le maintien du *senior* dans l'entreprise et le transfert des savoirs et des compétences. L'embauche des *seniors* n'est donc pas exclue du dispositif. Avis défavorable.

M. Arnaud Richard. Le contrat de génération doit permettre l'amélioration des conditions de travail du *senior* dans l'entreprise : tel est l'objet de l'amendement AS 12.

M. le rapporteur. Je suis favorable sur le fond à cet amendement, car chacun ne peut que souscrire à l'objectif visé. Toutefois, le décret en Conseil d'État précisera les domaines d'action respectifs devant être pris en compte pour chacun des trois objectifs poursuivis par le projet de loi. Il n'est donc pas souhaitable de faire de ce point particulier un objectif général du contrat de génération. Donc, avis défavorable à l'amendement.

M. Arnaud Richard. Pourrions-nous avoir communication de ce décret en Conseil d'État ?

M. le rapporteur. Le décret reprendra l'accord national interprofessionnel.

M. Gilles Lurton. Il conviendrait d'approfondir la notion de transmission des savoirs et des compétences entre le jeune qui arrive et le *senior* qui est maintenu en emploi. L'amendement AS 47 vise donc à consolider la relation *senior*-jeune pour permettre une transmission efficace.

M. le rapporteur. Je suis favorable sur le fond à cet amendement. Toutefois, on ne saurait, là non plus, inscrire ce point particulier dans les objectifs généraux. Cet amendement sera satisfait par un amendement que je présenterai sur les savoirs et les compétences. Avis défavorable.

La Commission adopte l'amendement AS 62.

En conséquence, les amendements AS 1, AS 9 à AS 12 et AS 47 deviennent sans objet.

Puis la Commission examine l'amendement AS 40 de M. Christophe Cavard.

M. Christophe Cavard. Cet amendement vise à faire figurer dans le contrat de travail du jeune embauché en CDI les modalités de la transmission des savoirs et des compétences.

M. le rapporteur. Je suis défavorable à cet amendement qui assimile le contrat de génération à un contrat aidé alors que c'est un CDI qui relève du droit commun. En outre un amendement ultérieur poursuit l'objectif visé.

M. Christophe Cavard. Le contrat de génération ne fait-il pas l'objet d'une loi spécifique ? Même s'il relève du droit commun, c'est un contrat spécifique. Cela dit, je retire mon amendement.

M. le rapporteur. Le contrat de génération est spécifique parce qu'il s'inscrit dans un contexte de promotion de la transmission des savoirs au sein de l'entreprise, et non pas parce qu'il reposerait sur un contrat dont la nature serait spécifique.

L'amendement AS 40 est retiré.

La Commission examine l'amendement AS 42 de M. Christophe Cavard.

M. Christophe Cavard. Je retire cet amendement.

L'amendement AS 42 est retiré.

La Commission adopte successivement les amendements rédactionnels AS 63, AS 64, AS 65 et AS 66 du rapporteur.

Elle examine ensuite l'amendement AS 33 de M. Jean-Pierre Door.

M. Bernard Perrut. Cet amendement vise à limiter les effets d'aubaine et à conserver au texte son objectif premier, qui est la transmission des savoir-faire entre les générations, en ciblant les entreprises qui appartiennent à des secteurs d'activités clés de notre économie où les métiers sont menacés faute d'attractivité. Ce contrat permettrait dès lors de donner un coup de pouce à l'emploi des jeunes et des *seniors* tout en assurant la pérennité de compétences en voie de disparition, conformément aux recommandations du Conseil économique, social et environnemental, qui souhaite un paramétrage plus fin des entreprises de moins de 300 salariés susceptibles de bénéficier de cette aide de l'État.

Cet encadrement ne s'adresserait qu'aux entreprises de 50 à 299 salariés, les effets d'aubaine risquant moins de s'appliquer aux petites structures de moins de 50 salariés.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Je suis étonné de vous voir défendre des amendements visant à limiter la portée d'un dispositif dont, dans le même temps, vous nous annoncez l'échec !

Pourquoi faudrait-il limiter l'accès aux contrats de génération pour les entreprises de 50 à 299 salariés, alors même que nous avons besoin d'un dispositif respectueux des particularités attachées à la taille des entreprises ? C'est en contradiction avec la volonté affichée de favoriser l'embauche des jeunes et le maintien des *seniors* dans l'entreprise.

M. Jean-Pierre Door. Monsieur le rapporteur, dès lors que l'article 1^{er} n'a pas été supprimé et que le contrat de génération a donc été créé, il est normal que nous défendions des amendements pour améliorer le texte ! Je ne vois pas en quoi c'est étonnant !

M. le rapporteur. Je ne dénie pas à l'opposition le droit de chercher à modifier le texte. Je suis simplement étonné de vous voir défendre un amendement qui centre le dispositif sur un seul type d'entreprise alors que vous avez déclaré, en début de séance, qu'il fallait tout faire pour favoriser l'emploi des jeunes. C'est cela qui est incohérent.

Mme Isabelle Le Callennec. Cet amendement est au contraire très intéressant. Lors de nos discussions avec le ministre, il a été rappelé qu'entre 300 000 et 500 000 offres d'emploi ne sont pas satisfaites en France. Or cet amendement a précisément pour objet de diriger les jeunes vers les entreprises qui recrutent.

M. Denys Robiliard. Pourquoi aider de manière privilégiée les activités qui n'arrivent pas à recruter ? En ciblant ces seules entreprises, cet amendement créera au contraire un effet d'aubaine.

La Commission rejette l'amendement AS 33.

Puis elle adopte successivement les amendements rédactionnels AS 67 à AS 69 du rapporteur.

Elle examine ensuite l'amendement AS 46 de M. Christophe Cavard.

M. Christophe Cavard. Le rapporteur a souligné que le procès-verbal de désaccord comprendrait les arguments des deux parties – employeurs et salariés. Toutefois, ce procès-verbal peut lui-même faire l'objet d'un conflit et donc ne pas être signé par les deux parties. C'est pourquoi cet amendement vise à offrir aux salariés, à la suite de l'échec de la négociation, la possibilité de rédiger leur propre plan d'action. Cela va dans le sens du dialogue social.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Un tel dispositif serait extrêmement lourd et forcerait à la négociation, ce qui n'est pas le meilleur moyen de la respecter. Le texte évoque explicitement le recours aux institutions représentatives du personnel et aux autorités administratives de tutelle, ce qui permet de répondre à votre inquiétude.

Par ailleurs, des amendements ultérieurs viseront à étoffer le procès-verbal de désaccord : il pourra servir de support officiel au constat de désaccord auprès des autorités administratives.

Le texte répond donc, je le répète, aux inquiétudes qui ont motivé la rédaction de votre amendement, sans qu'il soit nécessaire d'instituer un dispositif aussi lourd que celui que vous prévoyez.

M. Jean-Frédéric Poisson. La question soulevée par Christophe Cavard est importante, car il devrait rester une trace des désaccords manifestés par les salariés. Je partage toutefois l'avis du rapporteur en raison de la lourdeur du dispositif prévu.

M. le rapporteur. Un amendement imposera l'identification des propositions et contre-propositions de chaque partie dans le procès-verbal.

M. Christophe Cavard. Il sera toujours possible d'alléger le dispositif prévu dans l'amendement d'ici à l'examen du texte en séance publique.

Qu'en sera-t-il si l'une des deux parties refuse de signer le procès-verbal ? Je n'ai toujours pas reçu de réponse à cette question.

M. le rapporteur. Le procès-verbal de désaccord a précisément pour objet de mentionner l'absence d'accord entre les deux parties : on ne voit pas pourquoi l'une des parties refuserait de signer un document destiné à établir le désaccord. Ce document reprendra, de manière factuelle, les dates et les ordres du jour des réunions, ainsi que les propositions et les contre-propositions de chacun.

Quant à la mise en place, en cas de désaccord, d'un plan d'action, si celui-ci est à l'initiative unilatérale de l'employeur, il n'en sera pas moins examiné par les institutions représentatives du personnel et les autorités administratives.

La signature du procès-verbal ne posera donc pas de problème à partir du moment où, comme je l'ai dit, celui-ci sera étoffé.

M. Gérard Cherpion. Le rapporteur a raison. Le texte prévoit des contraintes plus fortes que celles qui encadrent déjà la négociation annuelle obligatoire. Il n'est donc nul besoin d'en ajouter.

La Commission rejette l'amendement AS 46.

Puis elle adopte les amendements rédactionnels AS 70 et AS 71 du rapporteur.

Elle examine ensuite l'amendement AS 15 de M. Arnaud Richard.

M. Arnaud Richard. Si les partenaires sociaux ont signé l'accord, c'est que celui-ci est très favorable à l'entreprise. Pourquoi, dans ces conditions, prévoir une sanction financière visant les entreprises de plus de 300 salariés ? L'amendement AS 15 vise à supprimer cette mesure qui nous paraît vexatoire.

M. le rapporteur. Avis très défavorable. Cet amendement remet en cause l'équilibre général du texte tout en étant en contradiction avec l'esprit de l'accord national interprofessionnel. Si le législateur distingue les entreprises qui bénéficient d'une aide directe de celles qui seront éventuellement soumises à des sanctions financières, c'est qu'il sait que les entreprises de 300 salariés et plus seront amenées, en raison de leur taille, à conclure ces accords. Ne remettons pas en cause l'équilibre trouvé par les organisations professionnelles et syndicales.

M. Jean-Marc Germain. Il n'y a aucune raison pour que ces employeurs ne soient pas pénalisés s'ils n'appliquent pas la loi. Non seulement le dispositif prévu par le texte n'innove pas en matière de sanction mais, de plus, les pénalités prévues sont loin d'être exorbitantes.

M. Arnaud Richard. Monsieur le rapporteur, le texte se substitue bien aux accords *seniors*...

M. le rapporteur. Oui !

M. Arnaud Richard. Je retire mon amendement.

L'amendement AS 15 est retiré.

La Commission examine les amendements AS 72 du rapporteur et AS 5 et AS 6 de Mme Isabelle Le Callennec, qui peuvent être soumis à une discussion commune.

M. le rapporteur. L'amendement AS 72 propose une nouvelle rédaction de l'alinéa 14 de l'article 1^{er}.

Mme Isabelle Le Callennec. Les entreprises de 300 salariés et plus sont touchées par la crise au même titre que les autres. Or, loin d'être aidées, elles seront susceptibles, en plus, d'être pénalisées, alors même qu'un grand nombre d'entre elles consentent des efforts importants pour signer des accords sur la parité, la pénibilité ou les *seniors*.

C'est pourquoi les amendements AS 5 et AS 6 visent à prendre en considération la bonne foi et la volonté des entreprises de 300 salariés et plus qui se seront engagées dans un processus de discussion visant à conclure un accord de génération ou un accord de pénibilité permettant à leurs salariés de partir à la retraite dans les meilleures conditions possibles. Chacun sait que la signature de tels accords dans les entreprises de 300 salariés et plus prend du temps.

M. le rapporteur. Avis défavorable. En effet, cet amendement vise à supprimer l'obligation de négocier pour les entreprises de plus de 300 salariés et non pour les entreprises de taille inférieure ! Ce n'est pas cohérent. Par ailleurs, les pénalités prévues par le projet de loi inciteront à la négociation.

M. Jean-Pierre Door. Alors que les entreprises connaissent des difficultés en raison de la situation économique, vous prévoyez un dispositif à marche forcée. Vous privilégiez le bâton quand il conviendrait d'adopter des dispositions incitatives. Ce texte mettra à mal de nombreuses entreprises qui sont déjà en difficulté. Il est grave de parler de pénalités en matière d'emploi.

M. le rapporteur. Si les organisations patronales elles-mêmes ont accepté ce dispositif dans le cadre de l'accord national interprofessionnel c'est que, contrairement à vous, elles ne le perçoivent pas comme un handicap. Du reste, n'est-ce pas la précédente majorité qui a inscrit le même dispositif de sanction dans les accords *seniors* ?

Mme Isabelle Le Callennec. C'est vous qui faites la distinction entre les entreprises de moins de 50 salariés, celles de 50 à 299 salariés et celles de plus de 300 salariés. Nos amendements visent simplement à atténuer l'amertume de la potion. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, le texte ne prévoit que le bâton : il n'y a même pas la carotte !

M. Dominique Tian. En quoi l'amendement AS 72 propose-t-il une rédaction vraiment différente de l'alinéa 14 ?

Je tiens par ailleurs à rappeler que les effets de seuil sont désastreux pour l'économie. De nombreux employeurs renoncent à embaucher pour ne pas avoir à supporter le coût d'un changement de catégorie et préfèrent rester à moins de 10, de 50 ou de 300 salariés.

M. le rapporteur. La nouvelle rédaction de l'alinéa ne change évidemment pas le fond du texte.

C'est l'accord national interprofessionnel qui a conclu à la nécessité de distinguer les entreprises de moins de 50 salariés de celles de 50 à 299 ou de celles de plus de 300. La mise en place de dispositifs incitatifs pour les deux premières catégories d'entreprises, et non pour la troisième, a été voulue par toutes les parties en raison des logiques propres à la taille des entreprises. Le dialogue social dans les entreprises de plus de 300 salariés, qui disposent d'une direction des ressources humaines, n'est évidemment pas de même nature qu'au sein d'une entreprise artisanale. Cette distinction est un atout pour le contrat de génération.

La Commission adopte l'amendement AS 72.

En conséquence, les amendements AS 5 et AS 6 deviennent sans objet.

La Commission est saisie de l'amendement AS 39 de M. Cavard.

M. Christophe Cavard. Le but n'est pas de sanctionner pour sanctionner ; il s'agit de poser la question de la conditionnalité du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) pour les entreprises de plus de 300 salariés. Il serait en effet malvenu que le crédit d'impôt soit attribué à celles soumises à des sanctions. Hier soir, en séance publique, le Gouvernement a d'ailleurs refusé un amendement concernant les coopératives au motif qu'elles n'étaient pas assujetties à l'impôt sur les sociétés. Cela montre bien que l'on sait faire des différences !

M. le rapporteur. Il me paraît difficile d'associer dans une même logique deux dispositifs dont les objectifs sont totalement contradictoires. En outre, une telle disposition ne concernerait que les entreprises de plus de 300 salariés. Enfin, je ne suis pas certain que la double peine ainsi instaurée soit juridiquement justifiable. Avis défavorable.

M. Jean-Marc Germain. On ne peut que se réjouir d'un amendement qui s'inscrit dans l'esprit du texte. Néanmoins, il est complètement inadapté et nous ne pouvons donc pas le soutenir.

Il convient, en effet, de dissocier le dispositif proposé du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, lequel doit servir à financer la véritable compétitivité – recherche, innovation, formation – sans pour autant accroître les dividendes et les hautes rémunérations. Nous devons travailler à son amélioration, le Gouvernement ayant par ailleurs fait savoir qu'une deuxième loi parachèverait le dispositif de contrôle social dans les entreprises. Il serait de mauvaise politique de considérer en même temps les deux problèmes.

M. Jean-Frédéric Poisson. La formule de double peine est éloquente.

Plus globalement, monsieur le rapporteur, la signature d'un accord, fût-ce par les représentants des employeurs, n'implique pas nécessairement une adhésion entière et enthousiaste à tous les termes de ce dernier.

En outre, nous avons souvent discuté pour savoir si le Parlement avait ou non le droit de toucher à un accord signé par les partenaires sociaux. La réponse est oui. Il ne faut donc pas s'étonner que je sois un peu « ennuyé » s'agissant des dispositifs généraux de pénalités et par cet amendement en particulier.

Mme la présidente Catherine Lemorton. En tant que rapporteur d'un texte sur le travail en août 2008, monsieur Poisson, vous avez opéré un changement essentiel en ajoutant un titre II relatif à la remise en cause des 35 heures alors qu'il n'y avait eu un accord que sur le titre I !

M. Jean-Frédéric Poisson. Précisément, le Parlement a le droit d'apporter des modifications.

M. Dominique Tian. Compte tenu des tensions existant au sein du Gouvernement, si la ligne de M. Montebourg devait être suivie et si des entreprises étaient ainsi nationalisées, quelles seraient les obligations de reprise de l'État ?

Mme la présidente Catherine Lemorton. Et vous, monsieur Tian, vous parlez au nom de l'UMP ou du R-UMP ?

La Commission rejette l'amendement AS 39.

Elle examine ensuite les amendements AS 16 de M. Arnaud Richard et AS 52 de M. Jean-Marc Germain pouvant être soumis à une discussion commune.

M. Arnaud Richard. Il importe de préciser le contenu du diagnostic économique et social de l'entreprise. Il conviendrait d'y inclure le bilan des mesures de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) depuis

un an, de même que la cartographie des métiers, la pyramide des âges, les prévisions de recrutement et les projections d'effectifs pour l'année à venir.

Mme Kheira Bouziane. L'amendement AS 52 vise à préciser le contenu du diagnostic tel que les partenaires sociaux l'ont prévu dans le cadre de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012. Il reprend les éléments classiques de la GPEC : pyramide des âges, caractéristiques des jeunes et des *seniors* et leur place respective dans l'entreprise, prévisions de départs à la retraite, perspectives de recrutement, compétences clés de l'entreprise et métiers dans lesquels la proportion entre les hommes et les femmes est déséquilibrée.

M. le rapporteur. Je suis favorable aux deux amendements, mais je propose à Arnaud Richard de retirer le sien, tout simplement parce que l'amendement AS 52 reprend exactement les termes de l'accord national.

M. Arnaud Richard. Je veux bien retirer mon amendement dès lors que je puis cosigner celui de Jean-Marc Germain. Néanmoins, je comprends mal votre argumentation, monsieur le rapporteur. Vous assurez souvent que le texte reprend strictement l'ANI et, en l'occurrence, vous estimez que celui-là doit être précisé en référence à celui-ci. Ou les décrets traduiront une stricte application de l'ANI, ou il convient de préciser le projet de loi.

M. le rapporteur. Soyez sérieux, monsieur Richard ! À aucun moment je n'ai prétendu que le texte constituait l'exacte transcription de l'ANI. Lors des auditions, j'ai dit que l'essentiel des représentants s'était retrouvé dans la transcription de l'ANI telle qu'elle figure dans le projet. Nul n'a parlé de transcription exacte !

Lorsque la formulation de l'ANI peut être reprise parce que le législateur considère qu'elle correspond à sa pensée, il est logique de le faire.

M. Jean-Marc Germain. Les deux amendements sont très proches, aucun des deux ne contredisant l'ANI. Dans le cadre des consultations que nous avons menées, nous avons constaté que les partenaires sociaux n'étaient pas opposés à ce que le texte qu'ils ont signé soit ponctuellement amélioré.

À la différence de notre amendement, celui défendu par Arnaud Richard vise à ce que le diagnostic comporte un bilan des mesures de gestion du personnel depuis un an, ce qui me semble une bonne idée pour éviter les effets d'aubaine. Je propose donc de rectifier l'amendement AS 52 en ajoutant, après l'expression « *les perspectives de recrutement* », les mots : « *un bilan des mesures de gestion du personnel depuis un an* ».

M. Jean-Frédéric Poisson. Je comprends la logique visant à faire en sorte que le Parlement précise le contenu du diagnostic plutôt que de se satisfaire d'un décret. Néanmoins, cela soulève la question de l'articulation entre la force de l'ANI

et le décret : si l'ANI comprend des dispositions décrivant le contenu du diagnostic et que la loi fait référence à un décret, il me semble que ce dernier est tenu par l'ANI.

De plus, comment peut-on réaliser un diagnostic sans mentionner les éléments qui figurent dans les amendements ? Il me semble donc que ces amendements sont redondants, d'où mon double étonnement.

M. le rapporteur. Avis favorable à la rectification de l'amendement AS 52 proposée par Jean-Marc Germain.

M. Arnaud Richard. Je retire donc mon amendement.

L'amendement AS 16 est retiré.

La Commission adopte l'amendement AS 52 rectifié.

Puis elle adopte l'amendement rédactionnel AS 73 du rapporteur.

La Commission examine l'amendement AS 2 de Mme Isabelle Le Callennec.

Mme Isabelle Le Callennec. Il importe de renforcer les objectifs de formation du jeune titulaire du contrat de génération, car c'est une condition de son insertion durable au sein de l'entreprise. Il en a d'ailleurs beaucoup été question lorsque nous avons discuté des emplois d'avenir.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Le contrat de génération relevant du droit commun, à la différence des contrats aidés ou des emplois d'avenir, il appartient à l'entreprise de faire bénéficier le jeune du plan de formation existant en son sein.

La Commission rejette l'amendement AS 2.

Elle adopte ensuite l'amendement rédactionnel AS 74 du rapporteur.

La Commission est saisie de l'amendement AS 8 de Mme Isabelle Le Callennec.

Mme Isabelle Le Callennec. Parce que le tutorat ne s'invente pas, il me semble important de préciser que le salarié *senior* qui sera tuteur pourra bénéficier d'une formation.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Les partenaires sociaux n'ont pas souhaité inclure la question du tutorat dans l'accord qu'ils ont passé. En outre, mon amendement AS 108 complétera le contenu des savoirs transmis.

La Commission rejette l'amendement AS 8.

Elle examine l'amendement AS 54 de M. Jean-Marc Germain.

M. Jean-Marc Germain. Il importe que les accords d'entreprises, en particulier pour celles qui comptent plus de 300 salariés, comprennent des objectifs précis en matière d'embauche des jeunes et de maintien des *seniors* dans l'emploi. Chacun sait que les entreprises de moins de 300 salariés mettront en place des contrats tripartites entre un jeune, un *senior* et l'employeur et que dans celles qui comptent plus de 300 salariés, les accords intégreront le problème de l'insertion des jeunes.

Il importe, également, de préciser les modalités d'accompagnement des jeunes ainsi que celles de la coopération intergénérationnelle. La transmission des savoirs, en effet, est essentielle pour les *seniors*. Elle donne tout son sens à une vie de travail et favorise la compétitivité des entreprises.

Enfin, il importe de préparer la fin de carrière des *seniors*.

Ces engagements très précis, déclinaison concrète des contrats de génération, devront figurer non pas dans des accords de branche ou interprofessionnels, mais dans des accords d'entreprises.

M. le rapporteur. Avis favorable à ces compléments qui me semblent d'autant plus pertinents qu'ils reprennent les termes de l'ANI.

La Commission adopte l'amendement AS 54.

Elle examine ensuite les amendements identiques AS 108 du rapporteur et AS 53 de M. Jean-Marc Germain.

M. le rapporteur. Il s'agit d'apporter des précisions reprenant, là encore, les termes de l'ANI.

Mme Monique Iborra. Ce projet était insuffisant s'agissant de la transmission des compétences. Notre groupe se réjouit donc d'avoir été entendu du rapporteur.

Certains instruisent un mauvais procès aux contrats de génération par rapport aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation. Je rappelle que le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à visée formative, alors que le contrat de génération est un CDI. En outre, ces différents types de contrats ne s'opposent pas et peuvent même se succéder. Enfin, si les contrats d'apprentissage diminuent, c'est parce que les employeurs n'en font pas bénéficier les jeunes.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Je vous remercie pour ces importantes précisions : il était important de réfuter ces arguments sur les conséquences négatives que le projet de loi aurait sur l'apprentissage.

M. Arnaud Robinet. J'ai sans doute mal compris les arguments de notre rapporteur. En réponse à l'amendement AS 8 d'Isabelle Le Callennec, qui visait à organiser un plan de formation au tutorat, il a précisé que le tutorat ne faisait pas partie des accords entre partenaires sociaux. Or, son amendement AS 108 a pour objet de préciser les conditions de transmission des savoirs et des compétences et d'accompagnement des jeunes, telles qu'elles ont été envisagées par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord. Qu'est-ce donc, si ce n'est pas du tutorat ?

M. le rapporteur. Je vous invite à lire la définition du tutorat, qui est extrêmement précise, et vous verrez qu'il n'en est pas question dans l'accord, lequel inclut en revanche les salariés référents et les binômes d'échanges.

M. Jean-Pierre Door. Il faut appeler un chat un chat, monsieur le rapporteur ! Lorsque vous évoquez les binômes, les référents, la transmission des savoirs et des compétences, n'est-ce pas de tutorat qu'il est question ? Vous tournez autour du pot ; vous rejetez le bon amendement déposé par Isabelle Le Callennec et vous en faites adopter un qui lui ressemble.

M. le rapporteur. Les partenaires sociaux n'ont pas souhaité que le mot de « *tutorat* » figure dans l'ANI parce que cette notion correspond précisément aux contrats de professionnalisation et que tel n'est pas le cadre du texte dont nous débattons. Je le dis et je le répète : vous interprétez mal la nature du contrat de génération depuis le début de notre discussion.

Mme Martine Carrillon-Couvreur. Quel est l'accompagnement prévu pour les jeunes qui souffrent d'un handicap ? Nous savons en effet combien une approche ou une sensibilisation spécifiques de l'environnement sont utiles.

M. le rapporteur. J'ai déjà eu l'occasion de le dire : le contrat de génération est un dispositif de droit commun. L'adaptation éventuelle du poste ou la perception des aides de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) en relève également.

Mme Véronique Louwagie. Non, madame Iborra, nous n'opposons pas les contrats de génération aux contrats d'apprentissage en instruisant un mauvais procès. Nous les comparons, certes, mais nous regrettons surtout l'absence de promotion des contrats d'apprentissage et d'alternance alors qu'il conviendrait de les relancer, faute de quoi ils ne seront plus utilisés alors qu'ils fonctionnaient très bien. Certains centres d'apprentissage éprouvent des difficultés à avoir des effectifs suffisants, ce qui contribue à nourrir des inquiétudes quant à la pérennité des formations. C'est notamment le cas, en Basse-Normandie, pour les fleuristes.

M. le rapporteur. Vous prétendez que l'apprentissage ne constituerait pas pour nous une priorité. C'est faux. M. le ministre Repentin a annoncé un objectif de recrutement de 500 000 apprentis en 2017 contre 420 000 à ce jour. J'ajoute qu'en un an, le nombre d'apprentis a augmenté de 8 %. Que certains secteurs soient dans

une situation plus délicate que d'autres, je n'en disconviens pas, mais l'apprentissage est globalement en progression. Comme je l'ai dit, les dispositifs ne sont pas contradictoires car ils ne s'adressent pas aux mêmes personnes.

M. Gilles Lurton. Vous avez émis un avis défavorable à l'adoption de mon amendement AS 47, monsieur le rapporteur, en arguant de votre amendement AS 108 et de ce que le contenu de mon amendement ne pouvait pas figurer parmi les objectifs généraux du texte.

Outre que votre amendement ne rejoint pas le mien, toute la force des contrats de génération aurait pu reposer sur la relation entre les jeunes et les *seniors*, les savoir-faire et leur transmission. Je regrette donc que vous n'ayez pas voulu de la phrase que je souhaitais ajouter à l'alinéa 5.

La Commission adopte les amendements AS 108 et AS 53.

Puis elle examine l'amendement AS 17 de M. Richard.

M. Arnaud Richard. Il est nécessaire de proposer une formation qualifiante aux jeunes qui intègrent l'entreprise par les contrats de génération.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la Commission rejette l'amendement. AS 17.

Elle est ensuite saisie de l'amendement AS 18 de M. Richard.

M. Arnaud Richard. Il s'agit de profiter de ce dispositif pour améliorer les conditions de travail des *seniors* tout en aménageant la fin de carrière de ceux-ci en les aidant à construire un projet de deuxième partie d'activité professionnelle dans la veine de la loi de novembre 2010, dont un certain nombre de dispositions sont peu utilisées par les entreprises. Il sera intéressant de connaître l'avis du Gouvernement sur cette question en séance publique.

M. le rapporteur. Ce sont des précisions intéressantes, mais elles sont satisfaites par l'amendement AS 54 précédemment adopté. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement AS 18.

Puis elle examine l'amendement AS 19 de M. Arnaud Richard.

M. Arnaud Richard. Pour tenter de trouver une solution à un système inopérant, nous proposons que l'accueil dans l'entreprise et l'adaptation au poste puissent être confiés à une autre personne que le référent.

M. le rapporteur. Cette possibilité est déjà prévue dans le texte. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement AS 19.

L'amendement AS 22 de M. Arnaud Richard est retiré.

La Commission examine l'amendement AS 41 de M. Christophe Cavard.

M. Christophe Cavard. Le crédit formation des jeunes, au moment où ils entrent dans une entreprise, est pour ainsi dire nul. Aussi l'accord d'entreprise, de groupe ou de branche doit-il faire apparaître le plan de formation proposé aux jeunes embauchés en contrat de génération.

M. le rapporteur. L'esprit de l'amendement est louable, mais c'est à l'entreprise qu'il revient de définir son plan de formation et de décider dans ce cadre si elle estime devoir donner priorité à la formation des jeunes. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement AS 41.

Elle est ensuite saisie de l'amendement AS 48 de M. Gilles Lurton.

M. Gilles Lurton. Parce que tout contrat de génération doit tendre à un parcours professionnel sécurisé, il devrait être obligatoirement assorti d'une convention de formation signée avec un organisme habilité.

M. le rapporteur. Avis défavorable pour les raisons précédemment dites. Toutes les organisations syndicales y ont insisté : les jeunes embauchés sous le régime du contrat de génération entrent dans l'effectif général de l'entreprise et sont soumis aux dispositions de droit commun sans qu'il y ait lieu de les distinguer des autres salariés.

La Commission rejette l'amendement AS 48.

Puis elle examine l'amendement AS 20 de M. Arnaud Richard.

M. Arnaud Richard. La « mixité des emplois » que l'alinéa 22 entend favoriser est une notion indéfinissable et immesurable ; elle doit être supprimée.

M. le rapporteur. J'avoue effectivement ma perplexité quant à cette notion de mixité des emplois ; je m'en remets à la sagesse de la Commission.

M. Jean-Marc Germain. Il s'agit de promouvoir une égalité professionnelle réelle – éviter, par exemple, que toutes les femmes soient infirmières et tous les hommes chefs de service. La délégation aux droits des femmes tient à cette formulation.

La Commission rejette l'amendement AS 20.

Puis elle examine l'amendement AS 21 de M. Arnaud Richard.

M. Arnaud Richard. Le chômage des jeunes est un fléau national mais son taux est, en certains lieux, le double de ce qu'il est ailleurs. Il convient donc de territorialiser le dispositif.

M. le rapporteur. Je rappelle que le contrat de génération est un contrat de droit commun et non un contrat aidé. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement AS 21.

Elle est ensuite saisie de l'amendement AS 24 de M. Francis Vercamer.

M. Francis Vercamer. Le contrat de génération doit aussi viser l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche.

M. le rapporteur. Je comprends l'esprit de l'amendement, mais l'on ne peut multiplier sans fin les objectifs assignés à un accord qui vise à assurer une alliance des générations pour transmettre les savoirs. Avis défavorable.

M. Jean-Marc Germain. Je suis sensible à l'argument du rapporteur, mais je partage l'objectif visé. La réflexion devrait se poursuivre sur la formulation de l'amendement, qui vise à améliorer la politique de l'emploi.

La Commission rejette l'amendement AS 24.

Puis elle adopte l'amendement rédactionnel AS 75 du rapporteur.

La Commission est saisie de l'amendement AS 23 de M. Arnaud Richard.

M. Arnaud Richard. Je plaide en faveur d'une démarche territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

M. le rapporteur. Le contrat de génération s'inscrivant dans le cadre d'un accord de branche, la proposition serait d'une mise en œuvre complexe. Avis défavorable.

Mme Isabelle Le Callennec. Le ministre a pourtant parlé d'articuler contrat de génération et gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Adopter cet amendement en donnerait les moyens. C'est d'autant plus nécessaire que, bien souvent, les PME n'ont pas de direction des ressources humaines ; or ce sont des questions de gestion difficiles. L'amendement aurait pour vertu de sensibiliser les pouvoirs publics au fait que ces entreprises ont besoin d'une aide à la gestion des ressources humaines au niveau des bassins d'emplois. Nous ne pouvons le balayer d'un revers de main.

M. le rapporteur. Ce n'est pas ce que nous faisons : l'amendement est satisfait par la rédaction actuelle de l'alinéa 23.

La Commission rejette l'amendement AS 23.

*Puis elle **adopte** successivement les amendements rédactionnels AS 76 et AS 77, l'amendement AS 109 de précision et les amendements rédactionnels AS 78 et AS 79, tous du rapporteur.*

Puis elle examine l'amendement AS 125 du rapporteur.

M. Christophe Sirugue, rapporteur. Cet amendement a pour objet, en cas de défaut d'accord collectif, de préciser le contenu du procès-verbal de désaccord, qui doit permettre de s'assurer que de véritables discussions ont été menées dans le cadre d'une négociation loyale. C'est seulement quand ces conditions auront été satisfaites que l'employeur pourra présenter un plan d'action de même portée et de même effet qu'un accord collectif.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 125.*

*Puis elle **adopte** l'amendement rédactionnel AS 80 du rapporteur.*

L'amendement AS 49 de M. Gilles Lurton est retiré.

La Commission examine ensuite l'amendement AS 4 de Mme Isabelle Le Callennec.

Mme Isabelle Le Callennec. Cet amendement vise à laisser à l'entreprise de plus de 300 salariés le temps nécessaire à l'adoption d'un accord collectif – ou d'un plan d'action, bien que ce dernier semble avoir moins vos faveurs, monsieur le rapporteur. La pénalité financière ne serait appliquée qu'en cas d'absence « prolongée » de régularisation. Ainsi une entreprise de bonne foi n'aurait pas à subir cette sanction.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Le projet de loi est suffisamment protecteur pour les entreprises : il garantit le respect du principe du contradictoire grâce à un dialogue entre l'administration et l'entreprise ; ce n'est qu'une fois que les arguments de cette dernière auront été entendus que l'administration pourra, en tenant compte de la situation de l'entreprise et des efforts qu'elle aura fournis, lancer une procédure pouvant aboutir à une pénalité financière.

*La Commission **rejette** l'amendement AS 4.*

*Puis elle **adopte** successivement les amendements rédactionnels AS 81 à AS 85 du rapporteur.*

L'amendement AS 45 de M. Christophe Cavard n'est pas défendu.

La Commission est saisie de l'amendement AS 7 de Mme Isabelle Le Callennec.

Mme Isabelle Le Callennec. Cet amendement repose sur la même conviction que celui que je viens de présenter ; il vise, en effet, à protéger les

entreprises qui connaissent des difficultés conjoncturelles ou structurelles, liées au ralentissement de leur marché, en ne leur appliquant pas le régime de pénalité financière.

M. le rapporteur. L'alinéa 32 de l'article 1^{er} tient déjà compte de la situation des entreprises en difficulté puisqu'il dispose que « *l'autorité administrative fixe le montant de la pénalité (...), en fonction (...) de la situation économique et financière de l'entreprise* ».

L'amendement AS 7 est retiré.

La Commission adopte successivement les amendements rédactionnels AS 86 à AS 90 du rapporteur.

Elle en vient ensuite aux amendements identiques AS 110 du rapporteur, AS 25 de M. Arnaud Richard, AS 34 de M. Jean-Pierre Door et AS 56 de M. Jean-Marc Germain.

M. le rapporteur. Afin que les jeunes puissent vivre de leur travail dès leur entrée dans l'entreprise, le contrat de génération doit leur assurer un CDI à temps plein.

M. Jean-Marc Germain. En effet, les jeunes doivent bénéficier d'un salaire suffisant pour échapper à la précarité qui est, avec le chômage, l'un des principaux maux du marché du travail. Que le CDI soit à temps plein est donc nécessaire.

M. Arnaud Richard. Je suis d'accord avec Jean-Marc Germain : si les intéressés ne devaient bénéficier que d'un CDI à temps partiel, autant vaudrait permettre un CDD à temps plein.

Il me semble cependant que ce CDI à temps plein devrait être un CDI spécifique, de professionnalisation. Vous n'y êtes pas favorable, je le sais, monsieur le rapporteur, car vous vous en remettez au droit commun de la formation. Pour ma part, je considère qu'il faudrait en la matière un dispositif dédié à ces jeunes.

M. Gérard Cherpion. Même si la loi prévoit pour le salarié l'accès au plan de formation de l'entreprise, il pourrait être, en effet, intéressant de spécifier ce droit pour le jeune bénéficiant d'un contrat de génération.

M. le rapporteur. Je comprends votre préoccupation, mes chers collègues, et il sera utile, lors du débat en séance publique, de faire confirmer que ce contrat de travail étant un CDI de droit commun, les dispositifs de formation existant dans l'entreprise s'appliquent. En revanche, le préciser dans la loi stigmatiserait ces emplois en leur faisant un sort particulier, ce que les partenaires sociaux nous ont demandé d'éviter.

M. Gérard Cherpion. Expliciter ce point serait pourtant utile. Cela pourrait donner lieu à un amendement que nous signerions tous...

M. le rapporteur. Ce que vous voulez mettre dans la loi y est déjà, monsieur Cherpion !

M. Jean-Pierre Door. Puisque le texte débattu en séance sera celui de la Commission, nous pourrions d'ores et déjà l'enrichir sur ce point, afin de manifester notre volonté.

M. Christophe Cavard. Je suis favorable à ces amendements : le contrat doit être à temps plein. Je soutiens également le rapporteur dans sa volonté de ne pas faire déroger ces contrats au droit commun. Ce ne sont pas de nouveaux contrats de première embauche (CPE) ! Cependant, nous aurions tout intérêt à travailler à l'élaboration de propositions sur la formation en vue de la discussion en séance publique. En effet, si le droit commun à la formation existe bien, certains jeunes salariés peuvent en être privés faute d'avoir effectué le quota d'heures nécessaire à l'ouverture de ce droit.

M. le rapporteur. Dans le cadre de l'article 88, cherchons à rédiger un amendement qui ne réécrive pas la loi sur la formation dans l'entreprise, mais qui satisfasse les demandes que vous venez d'exprimer. Il faudra néanmoins adopter une formulation prudente, qui renvoie au droit commun de la formation dans l'entreprise, afin de ne pas faire du CDI en question un contrat spécifique.

Mme Isabelle Le Callennec. Il conviendrait, en outre, de définir la notion de temps plein, qui peut varier d'une entreprise à l'autre et qui ne correspond pas forcément à 35 heures hebdomadaires.

M. Jean-Marc Germain. Je suis favorable à ce que soit insérée dans le projet de loi une référence au plan de formation, qui constitue, d'ailleurs, l'un des éléments de la négociation en cours sur le marché du travail. L'enjeu est de permettre aux publics les moins bien formés d'accéder à ces plans.

Madame Le Callennec, le temps plein doit s'entendre comme l'horaire collectif applicable dans l'entreprise. Ce terme est donc adapté aux pratiques de chacune, même en cas d'annualisation du temps de travail.

M. le rapporteur. Je rappelle, en outre, que le contrat de travail ne sera obligatoirement à temps plein que pour le jeune ; la souplesse doit être préservée pour le *senior*, qui peut bénéficier par exemple de dispositifs de cessation progressive d'activité.

Mme la présidente Catherine Lemorton. À toutes fins utiles, je vous indique que la date limite de dépôt des amendements à examiner dans le cadre de l'article 88 est fixée au vendredi 11 janvier 2013, à 17 heures.

M. Gilles Lurton. Afin que nous puissions éventuellement tous cosigner cet amendement, il serait donc souhaitable, monsieur le rapporteur, qu'il nous soit soumis avant le 11 janvier.

La Commission adopte les amendements identiques AS 110, AS 25, AS 34 et AS 56.

Puis elle adopte successivement les amendements rédactionnels AS 91 et AS 92 du rapporteur.

Elle est ensuite saisie de l'amendement AS 35 de M. Jean-Pierre Door.

M. Jean-Pierre Door. Conformément aux recommandations du Conseil économique, social et environnemental (CESE), il convient de mieux définir le public visé par ce contrat de génération. Sans élargir la cible à celle des emplois d'avenir – qui devraient concerner avant tout les jeunes non qualifiés qui ne sont ni en formation ni en emploi –, le dispositif pourrait être recentré sur les jeunes qui ne sont pas diplômés de l'enseignement supérieur.

M. le rapporteur. Le contrat de génération s'adresse à tous les jeunes de moins de 26 ans. Cet amendement promeut une logique de contrat aidé – en l'occurrence l'intégration des jeunes non diplômés de l'enseignement supérieur – qui ne correspond pas à l'esprit de ce dispositif et risque même de lui conférer une connotation que les partenaires sociaux ont refusée. Mon avis est donc défavorable.

M. Jean-Pierre Door. Le CESE – et le MEDEF partageait ce point de vue – voulait définir une priorité, non créer une obligation.

La Commission rejette l'amendement AS 35.

Puis elle examine l'amendement AS 50 de M. Gilles Lurton.

M. Gilles Lurton. Afin de faciliter l'intégration du jeune dans l'entreprise, je suggère qu'il effectue un bilan de compétences à son arrivée. Ce ne serait pas le stigmatiser, mais bien l'aider à s'adapter à son poste de travail.

M. le rapporteur. Je comprends votre idée, monsieur Lurton, mais le jeune va signer un CDI de droit commun, ce qui exclut d'y attacher telle ou telle modalité particulière. Avis défavorable.

Mme Isabelle Le Callennec. Je regrette votre position, monsieur le rapporteur, d'autant que nous avons insisté ce matin sur l'intérêt, pour les entreprises qui vont élaborer des accords ou des plans d'action, de développer les diagnostics de compétences. La disposition proposée va dans le sens d'une bonne gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et je ne comprends donc pas que vous l'écartiez.

M. le rapporteur. La réalisation d'un bilan de compétences peut certes présenter un intérêt pour le jeune ; le dispositif actuel ne l'empêche d'ailleurs pas. En revanche, elle ne doit pas devenir un élément du contrat de génération : cela contribuerait à éloigner ce CDI du droit commun et s'opposerait, par là même, à la volonté des partenaires sociaux.

M. Jean-Marc Germain. Les bilans de compétences sont en général pratiqués avant l'entrée dans l'entreprise ou au moment du départ, et non juste après la signature du contrat de travail. L'adoption de l'amendement AS 54 a, en outre, permis de dessiner un cadre plus souple, qu'il convient de préserver. Il dispose en effet que « *l'accord d'entreprise précise les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes* », de sorte que ces derniers pourraient bénéficier d'un tutorat et de formations complémentaires.

D'autre part, si le salarié, à peine arrivé, devait prendre un congé de compétence pour effectuer ce bilan, cela retarderait son entrée effective dans l'entreprise et coûterait à cette dernière des centaines d'euros. Sa systématisation n'est donc pas opportune.

Mme Isabelle Le Callennec. Un bilan de compétences serait profitable au jeune – surtout s'il ne possède pas de diplôme –, car il lui permettrait de valoriser son parcours, de lui faire découvrir qu'il n'est pas dépourvu d'atouts et de lui donner confiance ; quant à l'entreprise, ce diagnostic lui faciliterait l'intégration du jeune salarié dont elle connaîtrait les forces et les faiblesses, et l'aiderait pour l'élaboration de son plan de formation. Prévoir cet exercice dans la loi serait donc avantageux pour tous.

M. le rapporteur. Le handicap principal de ces jeunes sur le marché du travail est leur manque d'expérience. Leur faire passer un bilan de compétences ne me semble donc pas particulièrement pertinent. En outre, les amendements que nous avons adoptés répondent déjà à vos préoccupations.

Plus généralement, beaucoup de vos amendements, mes chers collègues, visent à faire du contrat de génération un emploi aidé, alors qu'il a été conçu pour en être l'opposé.

Mme Martine Pinville. Le bilan de compétences n'a pas sa place dans le contrat de génération ! Le jeune doit pouvoir faire ses preuves sans que lui soient opposées des barrières supplémentaires, qui, au surplus, alourdiraient le dispositif.

La Commission rejette l'amendement AS 50.

Elle adopte l'amendement rédactionnel AS 93 du rapporteur.

Elle examine ensuite l'amendement AS 36 de M. Jean-Pierre Door.

M. Jean-Pierre Door. Vous défendez le contrat de génération, mes chers collègues de la majorité, en faisant notamment valoir qu'il favorisera la transmission des savoirs au sein de l'entreprise. En réalité, ce dispositif n'a, dans l'état actuel de sa rédaction, rien d'intergénérationnel puisque le seul lien que partagent le jeune embauché et le senior maintenu dans l'emploi est de donner la possibilité aux PME de bénéficier d'une aide. Afin de limiter les effets d'aubaine qui ne peuvent qu'en résulter, il convient de faire du contrat de génération un véritable contrat d'échange entre les générations et, pour ce faire, d'introduire le tutorat dans le projet de loi.

M. le rapporteur. Les partenaires sociaux n'ont pas souhaité insérer le terme de « tutorat » dans l'accord national interprofessionnel, car il est attaché à certaines formes de contrat avec lesquelles le contrat de génération ne doit pas être confondu. Le projet de loi a, en outre, été enrichi pour renforcer la transmission des compétences et des savoirs. Ce que vous défendez, mes chers collègues, me semble donc déjà pris en compte. Avis défavorable.

M. Jean-Marc Germain. L'amendement que nous avons adopté ce matin assure l'échange des savoirs et l'encadrement du jeune salarié grâce à l'organisation d'un binôme d'échange de compétences et d'équipes de travail d'âges divers, à quoi s'ajoute la mise en place d'un référent. Cette architecture présente l'avantage de ne pas souffrir de la rigidité du tutorat.

M. Gérard Cherpion. Vous dites vouloir respecter la volonté des partenaires sociaux, monsieur le rapporteur. Je partage ce souci, mais je me souviens du débat sur la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels : à l'époque, vous m'aviez reproché de ne pas vouloir m'éloigner des trois accords signés au mois de mai précédent, en arguant que l'Assemblée nationale devait assumer ses responsabilités.

M. le rapporteur. Ce projet de loi fait suite à un dialogue social qui a débouché sur un accord unanime. Le législateur ne doit certes pas se contenter de retranscrire ce dernier et doit chercher à l'améliorer, mais il doit en respecter l'esprit.

M. Gérard Cherpion. La CGT a exprimé le souhait que le débat parlementaire permette d'enrichir l'accord.

M. le rapporteur. L'ensemble des partenaires sociaux ont fait part de leur satisfaction quant à la façon dont le projet de loi transcrivait l'accord. Néanmoins, un accord unanime résulte de compromis ; il est donc normal que des organisations cherchent à obtenir des évolutions dans certaines matières sur lesquelles elles n'ont pas obtenu entière satisfaction au cours de la négociation. Cela étant, je le répète, tous les partenaires étaient opposés à faire figurer le tutorat dans le projet de loi.

La Commission rejette l'amendement AS 36.

Puis elle adopte successivement les amendements rédactionnels AS 94 à AS 96 du rapporteur.

La Commission est saisie de l'amendement AS 111 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise à prévenir tout effet de substitution d'emploi par des embauches en contrat de génération. La rédaction actuelle est susceptible de donner lieu à des détournements, dans la mesure où il est souvent malaisé d'identifier précisément un poste sur lequel est prévue une embauche. Je vous propose donc de préciser que la condition d'absence de licenciement économique dans les six mois précédents porte, non sur le seul « *poste pour lequel est prévue l'embauche* », mais bien sur l'ensemble des « *postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche* ».

Mme Isabelle Le Callennec. C'est prendre le risque de paralyser l'application du dispositif. Comment définir la « *catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche* » ? Je peux à la rigueur comprendre que l'on impose un délai de six mois aux entreprises, mais il ne faut pas oublier qu'elles sont déjà confrontées à de nombreuses difficultés. Je crains donc que vous ne vous tiriez une balle dans le pied...

M. le rapporteur. Une entreprise qui souhaite embaucher en contrat de génération s'inscrit dans une dynamique que cet amendement ne remettra pas en cause. Son seul objectif est d'éviter les détournements du dispositif. Vous vous inquiétez ce matin des éventuels effets d'aubaine qu'il pourrait susciter. C'est précisément à ce risque que répond cet amendement.

Mme Véronique Louwagie. Convenez tout de même que la notion de catégorie professionnelle manque de précision, et que cela peut mettre l'entreprise en difficulté, voire faire naître des contentieux. Il me semble que le législateur se doit d'être précis.

M. Jean-Marc Germain. Nous soutenons cet amendement qui permettra de limiter les effets d'aubaine dont Jean-Pierre Door s'inquiète à juste titre. J'ai expliqué ce matin en quoi le recours à la négociation pour les entreprises de plus de 300 salariés pour éviter des sanctions permettait d'aller dans ce sens. Cette disposition a toute son importance : lorsqu'il y a eu un licenciement économique sur un poste, la tentation est évidemment grande d'embaucher le jeune concerné sur un autre poste que l'on crée. Il s'agit d'éviter ces effets de substitution. C'est d'ailleurs un point que la CFDT avait soulevé lors des auditions.

M. le rapporteur. La notion de catégorie professionnelle existe déjà dans le cadre des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui peuvent également être négociés sur la qualification des catégories d'emplois

menacées par les évolutions économiques ou technologiques. Cet amendement peut éventuellement être un frein à la mise en œuvre du dispositif, mais il ne lui sera en aucun cas préjudiciable.

Mme Véronique Louwagie. Je maintiens que la notion de catégorie professionnelle n'est pas assez précise, et que cela risque de porter préjudice au dispositif, et donc à l'entreprise qui souhaite s'y engager.

M. le rapporteur. Je le répète, il ne s'agit que de neutraliser les effets d'aubaine.

M. Pierre Morange. Je me permets de rappeler qu'un dialogue social – qui tourne autour de la notion de « flexisécurité » – est actuellement en cours sur la sécurisation de l'emploi. L'amendement n'anticipe-t-il pas un peu sur l'issue de ces discussions ?

Sans vouloir verser dans le travers de l'autosatisfaction, je signale par ailleurs à votre attention certain rapport sur la flexisécurité à la française, qui préconisait notamment la création d'une assurance professionnelle permettant de concilier sécurisation des travailleurs et flexibilité des entreprises. Il me semble qu'il aurait pu contribuer utilement à la réflexion.

M. le rapporteur. Je crois me souvenir que, dans ce schéma, la flexibilité était très forte et la sécurité très faible... Puisse le dialogue social en cours déboucher sur une véritable sécurisation des parcours professionnels, qui tienne compte de tous les défis auxquels nous sommes confrontés.

Ce texte cherche à privilégier l'embauche des jeunes dans un dispositif de droit commun, en tenant compte, bien entendu, des éléments dont nous disposons au moment où la négociation a été conduite. Nous devons faire confiance, mais aussi nous assurer que le chef d'entreprise n'ait aucun intérêt à détourner le dispositif, ce qui passe par un minimum d'encadrement. C'est du reste ce que vous réclamiez ce matin dans un amendement dont je me souviens fort bien.

La Commission adopte l'amendement AS 111.

Elle examine ensuite l'amendement AS 37 de M. Jean-Pierre Door.

M. Gérard Cherpion. Il importe de préserver les dispositifs existants tels que les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Nous proposons donc que l'aide ne puisse être accordée lorsque l'entreprise a procédé, dans les six mois précédents, à « la suppression d'un ou plusieurs postes occupés par des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ».

M. le rapporteur. Il existe plusieurs différences entre le contrat de génération et les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Le premier est un contrat à durée indéterminée, et les seconds des contrats à durée déterminée. Le

contrat de génération s'adresse à des jeunes qualifiés ou prêts à entrer dans l'emploi, quitte à être formés ensuite dans l'entreprise, tandis que les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation s'inscrivent dans un parcours de formation. Rien n'interdit en outre de passer d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un contrat de génération. Enfin, un contrat de professionnalisation en CDI pourrait ouvrir droit à l'aide au titre du contrat de génération. Avis défavorable.

M. Gérard Cherpion. Notre but est au contraire de protéger les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage existants.

M. Jean-Pierre Door. Il faut éviter d'affaiblir davantage la filière de l'apprentissage, dont la situation n'est guère florissante. Nous avons eu l'occasion d'en débattre avec M. Sapin il y a quelques jours.

M. le rapporteur. Le nombre des contrats d'apprentissage a progressé de 8 % en un an.

M. Jean-Pierre Door. Je n'ai pas le même chiffre que vous.

M. le rapporteur. Je vous ai donné celui de M. Repentin ; vous me permettez de ne pas le mettre en doute.

C'est une erreur de penser que le contrat de génération va nuire aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage. Bien au contraire, il pourra leur succéder dans le parcours d'un jeune, ce qui me semble particulièrement vertueux. Je ne comprends donc pas l'objet de votre amendement. Encore une fois, les contrats de professionnalisation et d'apprentissage ne sont en rien menacés par le contrat de génération.

M. Christophe Cavard. Loin de s'opposer, les différents dispositifs sont complémentaires. Le but est que tous les jeunes de 16 à 25 ans puissent trouver une offre adaptée à leur situation individuelle. Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation s'adressent à des jeunes en formation. Rien à voir, donc, avec le contrat de génération, qui concerne des jeunes qui intègrent l'entreprise comme salariés. Plus les dispositifs seront nombreux, plus nous aurons de jeunes dans l'entreprise, quelle que soit la forme de leur contrat. Nous devons donc valoriser les différents contrats et leur complémentarité.

La Commission rejette l'amendement AS 37.

La Commission adopte l'amendement rédactionnel AS 97 du rapporteur.

La Commission est saisie de l'amendement AS 58 de M. Jean-Marc Germain.

M. Jean-Marc Germain. Cet amendement prévoit qu'il est mis un terme à l'aide en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de rupture conventionnelle avec l'un des salariés entrés dans le contrat de génération.

Les partenaires sociaux avaient prévu d'autres cas, sur lesquels il nous faudra retravailler d'ici à la séance publique. Je pense notamment à la démission de l'un ou l'autre de ces salariés. Le ministre et ses services considèrent, semble-t-il, que ce cas pourra être traité par les décrets d'application. Dans la mesure où il s'agit d'ouvrir ou de fermer des droits, je suis plus circonspect.

M. le rapporteur. Le dispositif sera en effet précisé par voie de décret en Conseil d'État. Il a bien pour objectif de supprimer l'aide en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle du contrat de travail. L'aide serait en revanche maintenue, au titre du jeune, en cas de licenciement du salarié âgé pour faute grave ou lourde ou pour inaptitude. Il conviendra d'en rediscuter, mais je suis plutôt favorable à cet amendement.

Mme Véronique Louwagie. Il convient en effet d'opérer une distinction selon la nature de la rupture.

Pendant, la rédaction de cet amendement ne me paraît pas satisfaisante. Vous écrivez que « *la rupture conventionnelle de l'un des salariés visé par le contrat de génération met un terme à l'aide.* » Est-ce à dire que cette rupture met fin à l'ensemble des aides, y compris si plusieurs salariés de l'entreprise sont concernés par un contrat de génération ?

M. le rapporteur. Le principe même du contrat de génération est qu'il institue un lien entre deux salariés – le jeune et le *senior*.

Mme Véronique Louwagie. Je crains que cela ne soit guère clair. Imaginons qu'il y ait deux contrats de génération, donc quatre salariés concernés dans l'entreprise. L'amendement ne précise pas que l'on met un terme à l'aide liée au seul contrat de génération affecté par la rupture du contrat de travail.

Mme Isabelle Le Callennec. Imaginons que cette rupture, à l'initiative de l'employeur ou sous forme de rupture conventionnelle, concerne le jeune. L'entreprise perdrait alors 2 000 euros. Mais conserverait-elle les 2 000 euros d'aide perçus au titre du *senior* qui, lui, resterait dans l'entreprise ?

Je me pose une autre question. Prenons le cas d'un jeune embauché au 1^{er} janvier et licencié en septembre. L'aide sera-t-elle supprimée dans son intégralité, ou restera-t-elle acquise à l'employeur au prorata de la durée de la présence de ce jeune dans l'entreprise ?

M. le rapporteur. L'aide est liée à un contrat qui repose sur un couple... Dès lors qu'il y a licenciement, l'aide est supprimée, à la fois au titre du jeune et au titre du *senior*. Il n'y a pas la moindre ambiguïté sur ce point.

Mme Véronique Louwagie. Si le licenciement intervient au trente-sixième mois, l'aide est-elle supprimée seulement au titre de la troisième année, ou bien pour les trois années ?

M. le rapporteur. Il s'agit d'une suppression, autrement dit d'un arrêt du versement de l'aide. Aucune procédure de remboursement des versements précédents n'est pour l'instant prévue.

M. Jean-Marc Germain. Notre amendement vise bien à supprimer les deux aides liées au contrat de génération – d'où le singulier dans le texte. La première question que vous posez est tout à fait légitime. Le rapporteur a d'ailleurs déposé un certain nombre d'amendements à d'autres dispositions du texte afin de préciser à chaque fois qu'il s'agit bien de l'aide associée au binôme.

Se pose ensuite la question des démissions, qui est traitée dans l'accord. Le ministre a précisé qu'un *senior* pouvait être associé successivement à plusieurs jeunes embauchés l'un à la suite de l'autre, dans le cadre de contrats de génération de trois ans successifs. De même, si le jeune démissionne au bout d'un an et demi, il peut y avoir un nouveau contrat de génération avec le même *senior*. Il reste à préciser la durée restante. Il serait utile de travailler sur ces cas, qui sont décrits de manière assez précise par les partenaires sociaux. L'idée qui prévaut est d'essayer de recréer un binôme en cas de démission de l'une des parties. Ils demandent ainsi qu'en cas de démission du jeune, le versement de l'aide – y compris l'aide liée au jeune – soit maintenu pendant trois mois, afin de laisser à l'entreprise le temps nécessaire pour lui trouver un successeur. Cette analyse mérite d'être approfondie. Dans la mesure où il s'agit d'ouvrir des droits, on ne peut à mon sens renvoyer l'ensemble de ces questions au décret.

La Commission adopte l'amendement AS 58.

Elle adopte ensuite successivement les amendements rédactionnels AS 98 et AS 99 du rapporteur.

La Commission est saisie de l'amendement AS 112 du rapporteur.

M. le rapporteur. Jean-Marc Germain a évoqué à l'instant cet amendement, qui vise à préciser que le licenciement d'un salarié âgé dans une entreprise bénéficiant d'aides au titre du contrat de génération entraîne la suppression d'une aide au titre du binôme constitué par un jeune et un salarié âgé, et non de la totalité des aides versées s'il existe plusieurs binômes dans l'entreprise.

Mme Isabelle Le Callennec. Vous ne qualifiez pas le licenciement. S'agit-il d'un licenciement économique, d'un licenciement pour faute ? Cela diminue d'autant la portée du dispositif.

M. le rapporteur. Pour l'instant, tout cela est renvoyé à un décret en Conseil d'État. C'est la raison pour laquelle Jean-Marc Germain souhaite que nous en rediscutions.

M. Pierre Morange. Il serait judicieux de le faire dans le cadre de l'article 88.

M. Jean-Marc Germain. C'est en effet ce que je propose, dans la mesure où la rédaction de certaines dispositions est encore en discussion avec le ministre et les partenaires sociaux. L'enjeu est important : il s'agit de dissocier l'aide liée au jeune de celle liée au *senior*. Une fois encore, il me semble que cela relève de la loi.

M. le rapporteur. L'amendement AS 112 tend à préciser le texte. Il faut donc l'adopter tel quel. Cela n'empêchera pas de retravailler dans le cadre de l'article 88 les éléments qui ont été évoqués par Jean-Marc Germain.

M. Pierre Morange. Tel était bien le sens de mon observation, monsieur le rapporteur.

La Commission adopte l'amendement AS 112.

L'amendement AS 27 de M. Arnaud Richard n'est pas défendu.

La Commission adopte successivement les amendements rédactionnels AS 113, AS 100 et AS 102, les amendements de précision AS 114 et AS 115 et l'amendement rédactionnel AS 103, tous du rapporteur.

Elle examine ensuite l'amendement AS 116 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement supprime le renvoi à un décret en Conseil d'État pour préciser les modalités du projet de transmission d'une entreprise.

S'agissant du projet de transmission lui-même, il ne paraît pas réaliste d'exiger du chef d'entreprise qui souhaite embaucher un jeune de s'engager fermement sur un projet de transmission dont la concrétisation dépendra naturellement de l'évolution du jeune dans l'entreprise et des candidats à la reprise qui se manifesteront. Il n'est donc pas envisagé de supprimer l'aide en cas d'échec de ce projet de transmission au jeune embauché ou de l'inaboutissement du projet. Le contrat de génération aura rempli son objet dès lors qu'il aura permis à un jeune d'être embauché en CDI et à un chef d'entreprise *senior* de préparer la transmission de ses compétences.

La Commission adopte l'amendement AS 116.

Puis elle adopte successivement les amendements rédactionnels AS 104 à AS 106 du rapporteur.

Elle adopte ensuite l'article 1^{er} modifié.

Article 2

(art. L. 2241-4, L. 2242-19, L. 5121-3, L. 5121-7
et L. 5121-22 [nouveau] du code du travail)

Articulation des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur le contrat de génération

Le présent article vise à articuler les négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et celles sur le contrat de génération, afin d'assurer leur complémentarité.

I.- LA NÉGOCIATION SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Le code du travail impose à certaines grandes entreprises et groupes ainsi qu'aux branches professionnelles, une obligation triennale de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

A. AU NIVEAU DES ENTREPRISES ET DES GROUPES

Le contenu de la négociation d'entreprise et de groupe sur la GPEC, fixé par la loi, apparaît très large et comprend un volet « seniors ». De plus, afin de promouvoir l'élaboration de plans de GPEC dans les petites et moyennes entreprises non soumises à l'obligation de négociation, un dispositif public d'appui a été créé.

1. Un contenu large et varié

Aux termes de l'article L. 2242-15, les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés ainsi que les entreprises et les groupes de dimension communautaire ⁽¹⁾ ayant au moins un établissement de 150 salariés en France, sont tenus d'engager, tous les trois ans, une négociation portant sur :

– la mise en place d'un dispositif de GPEC, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;

(1) L'article L. 2341-1 du code du travail définit l'entreprise de dimension communautaire comme « l'entreprise ou l'organisme qui emploie au moins mille salariés dans les États membres de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen et qui comporte au moins un établissement employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux de ces États », et l'article L. 2341-2 du même code indique que constituent des groupes de dimension communautaire, les groupes qui satisfont à ces mêmes conditions d'effectifs et d'activité et comportent au moins une entreprise employant au moins 150 salariés dans au moins deux des États précités.

– les modalités d’information et de consultation du comité d’entreprise sur la stratégie de l’entreprise, ainsi que ses effets prévisibles sur l’emploi et sur les salaires.

Selon l’article L. 2242-16, cette négociation peut également aborder les modalités d’information et de consultation du comité d’entreprise en cas de licenciement économique collectif, ainsi que la qualification des catégories d’emploi menacées par les évolutions technologiques. Enfin, dans les entreprises ou groupes employant au moins 300 salariés en France, cette négociation doit aussi porter sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l’exercice de leurs fonctions, en vertu de l’article L. 2242-20.

La négociation d’entreprise et de groupe comporte donc de nombreux volets, au-delà du dispositif même de GPEC, qui varient en fonction de la taille des sociétés et de la volonté des négociateurs, certains thèmes demeurant facultatifs.

2. Le volet « seniors » de la négociation

En plus des thèmes de discussion précités, la négociation sur la GPEC, dans les entreprises et groupes employant au moins 300 salariés en France, doit aussi porter sur « *les conditions de retour et de maintien dans l’emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle* ».

Cette obligation, prévue par l’article L. 2242-19, a été instaurée dès la création de la négociation sur la GPEC par l’article 72 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale. Il s’agit de la première obligation légale de négocier sur l’emploi des *seniors* imposée aux entreprises et aux groupes. Preuve de son importance, les partenaires sociaux ont consacré l’article 4 de l’accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 sur l’emploi des *seniors*, à « *la gestion anticipative des emplois et des compétences* », affirmant ainsi que celle-ci constitue un outil contribuant à l’objectif de progression de l’activité des *seniors*.

Le bilan du volet « *seniors* » de la négociation sur la GPEC démontre, d’ailleurs, leur mobilisation sur ce sujet : pour la période 2005-2007, 45 % des accords de GPEC accordent une place particulière aux *seniors* et 22 % des accords contiennent un aménagement des fins de carrières. On observe, de plus, une évolution dans le choix des dispositifs retenus par les entreprises en faveur de l’augmentation de l’emploi des *seniors*. Si les premiers accords, signés en 2005 et 2006, comportent pour moitié des dispositifs de préretraite, moins de 2 % de ceux conclus en 2007 en prévoient. Pour mémoire, au niveau global, entre 2005 et 2011, sur 5 000 entreprises ayant engagé des négociations de GPEC, environ 3 000 ont abouti à un accord.

L'instauration d'une obligation spécifique de négocier sur l'emploi des salariés âgés par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 ⁽¹⁾ n'a pas conduit à une démobilitation dans la négociation sur le volet « *seniors* » de la GPEC. Ainsi, près de 77 % des accords de GPEC signés en 2009 et 93 % des accords conclus en 2010 comportent des mesures spécifiques aux seniors, tel que l'entretien de seconde partie de carrière, certains accords prévoyant même des objectifs chiffrés de progression de leur taux d'emploi dans l'entreprise.

Autre signe de son importance, l'obligation de négocier sur l'emploi des salariés âgés dans le cadre des discussions triennales sur la GPEC se trouve assortie d'une sanction. L'article L. 2243-2 énonce, en effet, que « *le fait de se soustraire aux obligations prévues aux articles [...] L. 2242-19, relatives au contenu de la négociation annuelle obligatoire, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros* ». Cette disposition a, toutefois, connu des difficultés d'interprétation, du fait de la contradiction existant entre la sanction du volet « *seniors* » de la négociation triennale sur la GPEC, par la référence à l'article L. 2242-19, et la limitation de cette sanction aux obligations relatives au contenu de la négociation « *annuelle* » obligatoire. Dans un arrêt du 7 décembre 2010 ⁽²⁾, la chambre criminelle de la Cour de cassation a jugé que la violation de l'obligation triennale de négocier était « *dépourvue de sanction pénale* », au nom des principes de légalité des délits et des peines et d'interprétation stricte de la loi pénale. En revanche, cette violation peut faire l'objet d'une condamnation civile.

Dès lors, au vu du nouveau dispositif d'articulation entre les négociations sur la GPEC et sur le contrat de génération, proposé par le présent article, ainsi que du système de pénalités mis en place par l'article 1^{er} du projet de loi, il n'apparaît pas utile de maintenir la référence à l'article L. 2242-19 au sein de l'article L. 2243-2. Votre rapporteur a donc présenté un amendement n° AS 118, adopté par la commission des affaires sociales, la supprimant, pour remédier à la contradiction actuelle du code du travail, sachant que l'objectif de sanction des entreprises qui ne négocient pas sur l'emploi des *seniors* se trouve assuré par le dispositif de pénalité associé au contrat de génération.

3. Le dispositif public d'appui

Afin d'encourager la diffusion de la pratique de la GPEC dans les entreprises non soumises à l'obligation de négociation, a également été créé un dispositif d'appui à la conception de plans de GPEC, incluant une aide financière de l'État.

Prévu à l'article L. 5121-3, ce dispositif s'adresse aux entreprises de moins de 300 salariés désireuses de développer une telle démarche. Pour y accéder, celles-

(1) Voir le commentaire de l'article 3.

(2) Cass. crim., 7 déc. 2010, n° 10-83.902.

ci doivent conclure une « convention d'aide au conseil » avec l'État, qui peut alors décider de prendre en charge une partie des frais liés aux études préalables à la conception du plan, ainsi que la moitié de ses coûts d'élaboration, dans la limite de 15 000 euros par entreprise, dans le cadre des conventions conclues avec une seule structure, et de 12 500 euros par entreprise, dans le cadre des conventions conclues avec plusieurs structures.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être consultés sur la conclusion de cette convention avec l'État, puis sur le contenu et les modalités de mise en œuvre du plan de GPEC. Ce dernier doit notamment contenir des actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois.

Entre 2008 et 2011, près de 53 000 entreprises, représentant plus de 511 000 salariés, ont bénéficié de ce dispositif, pour un coût total de 25,2 millions d'euros. L'aide au conseil en matière de GPEC est financée par les crédits du programme n° 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » de la mission budgétaire « Travail et emploi »⁽¹⁾. Le tableau ci-dessous présente ces données par année.

Les bénéficiaires et le montant de l'aide au conseil pour 2008-2011

	Nombre d'entreprises bénéficiaires	Nombre de salariés concernés	Aide de l'État (en euros)
2008	13 814	130 741	6 992 835
2009	11 282	131 260	8 047 667
2010	17 042	109 318	6 815 005
2011	10 827	140 330	3 441 401
Total	52 965	511 649	25 296 908

En termes de bilan, l'aide au conseil a essentiellement permis aux entreprises bénéficiaires de développer leurs outils de gestion des ressources humaines, d'améliorer leur communication interne, d'anticiper l'adéquation des ressources et des besoins en emploi et compétences, et de gagner en compétitivité.

B. AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Les branches professionnelles se trouvent également soumises à une obligation triennale de négocier sur la GPEC, les conditions de travail et « l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle », ainsi que sur la prise en compte de la pénibilité au travail⁽¹⁾. Cette obligation, imposée par l'article L. 2241-4, concerne l'ensemble

⁽¹⁾ Il s'agit, plus précisément, des crédits de la sous-action 1 « Anticipation des mutations et gestion active des ressources humaines » de l'action 1 « Anticipation et accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi » du programme n° 103.

des branches. Elle ne se trouve pas, toutefois, assortie de sanction, et son contenu ne fait pas l'objet de prescriptions légales particulières quant au volet de négociation consacré à l'emploi des *seniors*.

Depuis la mise en place de cette obligation, 17 accords de GPEC de branche ont été conclus, couvrant 26 % des salariés. D'après les informations transmises à votre rapporteur, il s'agit essentiellement d'accords-cadres, proposant des orientations plutôt que des objectifs chiffrés. Ils constituent néanmoins un outil intéressant pour les entreprises de moins de 300 salariés non soumises à l'obligation de négocier sur la GPEC. De fait, près de 80 % des accords de branche consacrent une place importante au développement de cette démarche dans les PME, prévoyant parfois la définition d'outils pratiques pour ces entreprises.

II.- LA NÉCESSAIRE ARTICULATION DES NÉGOCIATIONS SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES ET SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

La création de la négociation sur le contrat de génération par le projet de loi crée une difficulté d'articulation avec celle sur la GPEC, puisqu'elles doivent traiter, toutes deux, de l'emploi des *seniors*, que le présent article vise à résoudre. Poursuivant cette logique de complémentarité, il propose également d'élargir le champ du dispositif public d'appui pour la conception de plans de GPEC à la mise en œuvre du contrat de génération.

Par ailleurs, le **IV** du présent article opère une coordination législative, en modifiant le numéro d'un article, qui relèverait davantage de l'article 1^{er} du projet de loi. Votre rapporteur a donc présenté deux amendements n° AS 61 et n° AS 122, adoptés par la commission des affaires sociales, qui suppriment cette coordination du présent article et l'intègrent à l'article 1^{er}.

A. LES DIFFICULTÉS POSÉES PAR LA CRÉATION DE LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

L'article 1^{er} du projet de loi crée une obligation de conclure un accord collectif ou d'élaborer un plan d'action relatif au contrat de génération, dans les entreprises ou les groupes employant au moins 300 salariés. Cet accord collectif ou ce plan d'action doit comporter des dispositions en faveur de l'emploi des salariés âgés. Si le droit actuel n'était pas modifié, les entreprises et les groupes concernés se trouveraient donc soumis à deux obligations de négociation triennale sur l'emploi des *seniors* :

(1) L'article 12 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites avait imposé aux branches professionnelles l'obligation de négocier tous les trois ans sur « la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés », à laquelle l'article 87 de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 a substitué l'obligation de négociation actuellement prévue par le code du travail.

– celle prévue par l’article L. 2242-19, dans le cadre de la négociation sur la GPEC ;

– celle prévue par les nouveaux articles L. 5121-6 et suivants, dans le cadre de la négociation sur le contrat de génération.

Au niveau des branches professionnelles, un problème de même ordre se poserait, car celles-ci doivent négocier tous les trois ans sur l’emploi des salariés âgés, en vertu de l’article L. 2241-4. Or l’article 1^{er} du projet de loi prévoit que les entreprises et les groupes employant entre 50 et 299 salariés sont exonérés de la pénalité associée aux contrats de génération, lorsqu’ils sont couverts par un accord de branche. Les branches seraient donc amenées à discuter de l’emploi des *seniors* dans deux négociations distinctes, aux périmètres différents.

B. LE DISPOSITIF D’ARTICULATION DES NÉGOCIATIONS PROPOSÉ

Anticipant ces difficultés, le présent article propose un dispositif d’articulation des deux négociations, tant au niveau des entreprises et des groupes que des branches.

1. Au niveau des entreprises et des groupes

Concernant les entreprises et les groupes, le **II** procède à une double modification de l’article L. 2242-19.

Tout d’abord, le contenu de la négociation triennale sur la GPEC serait élargi : celle-ci pourrait désormais « *également porter sur le contrat de génération* ». Elle pourrait aborder l’intégration des jeunes dans l’emploi et la transmission des savoirs, alors qu’elle était jusqu’à présent limitée aux « *conditions de retour et de maintien dans l’emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle* ». La suppression de cette restriction par le 1^o du II, et son remplacement, donne donc un objet plus large à la négociation sur la GPEC, et, surtout, permet sa coordination avec celle sur le contrat de génération.

Cette coordination demeurera, cependant, facultative. En effet, en raison de l’obligation imposée aux entreprises et aux groupes employant au moins 300 salariés d’être couverts par un accord collectif ou un plan d’action relatifs au contrat de génération, il n’apparaît pas nécessaire d’imposer à ces structures de traiter du contrat de génération dans la négociation sur la GPEC. Les entreprises et les groupes qui le souhaitent, pourront donc relier les deux négociations et ne conclure qu’un seul accord, mais ne seront pas tenus de le faire.

Ceux qui choisiront cette option se verront néanmoins exonérés de la pénalité associée aux contrats de génération : le 2^o du II propose, en effet, de compléter l’article L. 2242-19 pour prévoir que « *l’accord conclu [...] vaut alors pour l’application des dispositions sur le contrat de génération* ». Il s’agit d’offrir

aux entreprises et aux groupes la possibilité de bâtir un périmètre de négociation « sur-mesure », leur permettant de remplir leurs obligations relatives aux deux négociations. Les entreprises et les groupes qui le décident pourront désormais disposer d'un outil global et intégré de gestion des âges, à l'articulation précisée, ce qui constitue une amélioration du droit existant.

En effet, jusqu'à présent, coexistaient deux négociations sur l'emploi des *seniors* : celle prévue par l'article L. 2242-19, dans le cadre de la négociation sur la GPEC, et celle prévue par les articles L. 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale, dont l'article 3 du présent projet de loi propose la suppression et le remplacement par la négociation sur le contrat de génération. Toutefois, selon les informations transmises à votre rapporteur, l'administration considérait, en pratique, que dès lors que l'accord de GPEC respectait les prescriptions relatives aux accords sur l'emploi des *seniors*, prévues par le code de la sécurité sociale, la pénalité associée à ces derniers accords n'était pas due.

Après l'entrée en vigueur de la présente loi, les dispositions relatives aux salariés âgés incluses dans les accords de GPEC continueront de produire leurs effets jusqu'à l'expiration de ces accords. Les engagements pris dans le cadre des accords et des plans d'action sur le contrat de génération devront donc s'articuler avec les dispositions spécifiques en faveur des salariés âgés des accords GPEC conclus précédemment.

2. Au niveau des branches professionnelles

S'agissant des branches professionnelles, le **I** propose un dispositif d'articulation similaire à celui mis en œuvre pour les entreprises et les groupes. Il opère une double modification de l'article L. 2241-4, qui impose aux branches l'obligation de négocier tous les trois ans sur « *l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle* » dans le cadre des discussions sur la GPEC.

Le **1°** du **I** supprime, tout d'abord, cette obligation.

Le **2°** du **I** complète ensuite cet article, pour prévoir que « *la négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu [...] vaut alors pour l'application des dispositions sur le contrat de génération* ».

À l'instar des entreprises et des groupes, les branches pourront donc choisir de lier les négociations sur la GPEC et sur le contrat de génération et ne conclure qu'un seul accord, si elles le souhaitent. Cet accord d'ensemble équivaudra alors à un accord limité au contrat de génération, en ce qui concerne le dispositif de pénalité, s'il est jugé conforme par l'administration lors de son examen au cours de la procédure d'extension.

3. L'élargissement du champ du dispositif public d'appui

Poursuivant la logique de complémentarité entre la GPEC et le contrat de génération, le **III** élargit le champ du dispositif public d'appui pour la conception de plans de GPEC, ouvert aux entreprises de moins de 300 salariés, à la mise en œuvre du contrat de génération par ces mêmes entreprises. Il complète à cette fin l'article L. 5121-3, pour prévoir que : « *le dispositif d'appui à la conception [...] est ouvert aux entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 pour la mise en œuvre du contrat de génération* ». L'article L. 5121-7 vise les entreprises de moins de 50 salariés, et l'article L. 5121-8 les entreprises employant entre 50 et 299 salariés.

L'élargissement du dispositif d'appui permettra à ces entreprises de réaliser des diagnostics de GPEC prenant en compte les trois volets du contrat de génération, à savoir le recrutement des jeunes, l'emploi des *seniors* et la transmission de compétences. Cette mesure sera financée sur les crédits budgétaires du programme n° 103 de la mission « Travail et emploi », à hauteur de 40 millions d'euros chaque année. Pour 2013, une loi de finances rectificative procédera aux ajustements nécessaires.

*

*La Commission **adopte** successivement les amendements rédactionnels AS 120 et AS 121 du rapporteur.*

Elle examine ensuite l'amendement AS 118 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement supprime une référence au sein du code du travail, afin de remédier à une incohérence.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 118.*

*Elle **adopte** ensuite successivement les amendements de coordination AS 119 et AS 122 du rapporteur.*

*Elle **adopte** l'article 2 **modifié**.*

Article 3

(art. L. 138-24 à L. 138-28 du code de la sécurité sociale)

Remplacement de la négociation sur l'emploi des seniors par la négociation sur le contrat de génération

Le présent article vise à remplacer la négociation obligatoire sur l'emploi des *seniors*, prévue par le code de la sécurité sociale, par celle sur le contrat de génération, prévue par le code du travail.

I.- LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE SUR L'EMPLOI DES *SENIORS* PRÉVUE PAR LE CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

L'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a imposé à certaines entreprises, une obligation de négocier sur l'emploi des salariés âgés. La création de cette obligation s'inscrit dans le processus de mobilisation en faveur de l'activité des *seniors*, initié par l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des *seniors* du 13 octobre 2005 et le Plan national d'action concerté pour l'emploi des *seniors* 2006-2010 qui en a découlé.

Il s'agit de la deuxième obligation légale de négocier sur ce thème, après celle instaurée en 2005 dans le cadre de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour les entreprises d'au moins 300 salariés ⁽¹⁾. Son contenu apparaît cependant plus précis et sa sanction davantage dissuasive, ce dont atteste son bilan.

A. LE CONTENU ET LA SANCTION DES ACCORDS ET PLANS D'ACTION « *SENIORS* »

Aux termes des articles L. 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale, les entreprises employant au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe comprenant au moins 50 salariés, doivent être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. La loi donne donc la priorité à la négociation des partenaires sociaux, l'élaboration d'un plan d'action par l'employeur ne pouvant intervenir qu'en cas d'échec de celle-ci et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Établis pour une durée maximale de trois ans, les accords collectifs, d'entreprise ou de groupe, et les plans d'actions « *seniors* » doivent comporter :

– un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus ou de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus ;

(1) Voir le commentaire de l'article 2 du présent projet de loi.

– des dispositions favorables au maintien dans l’emploi ou au recrutement de salariés âgés, dans au moins trois des six domaines d’action fixés par voie réglementaire ⁽¹⁾, auxquels sont associés des indicateurs chiffrés ;

– des modalités de suivi de la réalisation de cet objectif général et de l’application des dispositions de l’accord ou du plan.

Après leur dépôt, les entreprises peuvent solliciter l’administration pour qu’elle apprécie la conformité de leurs accords ou plans d’action aux prescriptions légales et qu’elle se prononce sur leur situation au regard du paiement ou non de la pénalité. Le contrôle de conformité est donc opéré à la demande des entreprises qui souhaitent sécuriser leurs accords ou plans d’action. Il peut également intervenir dans le cadre d’un contrôle des organismes de recouvrement, si ces derniers ont un doute sur la validité du texte conclu ou élaboré par l’entreprise. Au-delà du contenu de l’accord, les entreprises peuvent aussi interroger l’administration sur leur assujettissement au dispositif au regard de leurs effectifs. En effet, le décompte des effectifs s’opère selon les modalités dérogatoires applicables pour le calcul des mesures d’exonération, tels que les allègements généraux de cotisations ⁽²⁾.

Afin d’assurer sa mise en œuvre effective, l’obligation de négocier sur l’emploi des *seniors* se trouve sanctionnée par une pénalité, dont le montant s’élève à 1 % de la masse salariale de l’entreprise ⁽³⁾ pour la période pendant laquelle elle n’est pas couverte par un accord ou un plan d’action. Le produit de la pénalité, versée directement par l’entreprise ou recouvrée par les URSSAF ou les caisses de mutualité sociale agricole dans le cadre d’un contrôle, est affecté à la Caisse nationale d’assurance vieillesse (CNAV).

Les entreprises de 50 à 299 salariés, ou appartenant à un groupe de cette dimension, sont, cependant, exonérées de la pénalité, lorsqu’elles sont couvertes par un accord de branche étendu. Cet accord doit respecter les mêmes conditions de contenu que les accords d’entreprise relatifs à l’emploi des *seniors*, présentés ci-dessus, et avoir reçu à ce titre un avis favorable du ministre chargé de l’emploi.

Il faut signaler, enfin, que cette obligation ne se limite pas aux employeurs de droit privé, mais s’applique également, selon les mêmes modalités, aux

(1) Énumérés à l’article R. 138-26 du code de la sécurité sociale, ces six domaines sont : le recrutement des salariés âgés dans l’entreprise ; l’anticipation de l’évolution des carrières professionnelles ; l’amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ; le développement des compétences et des qualifications et l’accès à la formation ; l’aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ; la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

(2) Dans ce cadre, les effectifs de l’entreprise sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l’année civile des effectifs déterminés chaque mois. Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d’un contrat de travail le dernier jour de chaque mois.

(3) La pénalité est calculée sur la même assiette que celle prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, en application des articles L. 242-1 du code de la sécurité sociale et L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ainsi qu'aux établissements publics à caractère administratif (EPA), lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé, dès lors que ces structures remplissent la condition d'effectif de 50 salariés.

B. LE BILAN DU DISPOSITIF « SENIORS »

L'obligation d'être couvert par un dispositif « seniors » est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010, mais les entreprises de 50 à 299 salariés ne sont redevables de la pénalité que depuis le 1^{er} avril 2010⁽¹⁾. Le Gouvernement avait alors souhaité laisser à ces dernières un temps d'adaptation supplémentaire. Afin d'assurer leur bonne information, un site Internet, recensant l'ensemble des accords de branche déposés auprès de l'administration, a d'ailleurs été mis en place.

Les premiers éléments de bilan des accords et plans d'action « seniors » réunis par la direction d'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)⁽²⁾ démontrent une couverture significative des salariés : au 1^{er} octobre 2010, près de 7,3 millions de salariés, employés dans 36 100 entreprises, sont couverts soit par un accord collectif soit par un plan d'action. En termes de répartition entre ces deux instruments, on observe que si, parmi les 27 750 textes enregistrés à cette date par l'administration et concernant des entités distinctes, 72 % constituent des plans d'action, ces derniers ne couvrent que 3,7 millions de salariés, soit une couverture semblable à celle assurée par les accords collectifs, qui concernent 3,5 millions de salariés.

Cette situation s'explique par le fait que les entreprises de moins de 300 salariés, plus nombreuses, recourent davantage aux plans d'action que les entreprises de plus de 300 salariés, dont les accords touchent, en revanche, un nombre supérieur de salariés. Ainsi, si 14,6 % des accords et des plans d'action enregistrés proviennent d'entreprises de plus de 300 salariés, ils englobent 74 % des salariés couverts.

Quant au contenu des accords d'entreprise et des plans d'action, il apparaît que l'objectif général de maintien dans l'emploi des seniors a été privilégié par rapport à celui du recrutement de cette catégorie de salariés, et que les outils de mise en œuvre choisis demeurent assez classiques. Il s'agit, par exemple, des entretiens de seconde partie de carrière, des bilans de compétences, du droit individuel à la formation et de la validation des acquis de l'expérience. Ces outils correspondent aux deux domaines d'action les plus souvent retenus par les textes, à

(1) *Circulaire interministérielle n° DSS/5B/5C/2009/374 du 14 décembre 2009 relative à la mise en œuvre de la pénalité prévue à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale dont sont redevables les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord.*

(2) « Emploi des seniors. Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors », *Documents d'études de la DARES*, n° 164, septembre 2011.

savoir le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation, et l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

S'agissant de la négociation de branche, ont été déposés auprès de l'administration près de 80 accords, qui englobent en réalité plus de 400 conventions collectives nationales ou locales. Parmi les entreprises de 50 à 299 salariés, le ministère du travail estime que 34 % sont couvertes uniquement par un accord de branche, ce qui les exempte de la pénalité, et 17 % à la fois par un accord d'entreprise ou un plan d'action et par un accord de branche.

En ce qui concerne la pénalité de 1 % de la masse salariale, d'après les informations transmises à votre rapporteur, le montant de sa collecte connaît une diminution constante, liée à la diffusion progressive du dispositif « seniors ». En 2010, le produit de la pénalité a atteint 7 millions d'euros, puis s'est réduit en 2011, s'élevant à 4,6 millions d'euros, dont 2,4 millions d'euros directement versés par les entreprises et 2,2 millions d'euros collectés suite à un contrôle. Pour la période de janvier à août 2012, la diminution globale du montant collecté se poursuit, s'établissant à 2,1 millions d'euros, résultant pour 1 million d'euros d'un paiement direct des entreprises et pour 1,1 million d'un redressement. Le caractère dissuasif du dispositif « seniors » et sa mise en œuvre effective par les entreprises peuvent expliquer le montant limité du produit de cette pénalité.

II.- LE REMPLACEMENT DE LA NÉGOCIATION « SENIORS » PAR LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

La création du contrat de génération porte une dynamique innovante et transversale de gestion intégrée des âges en entreprise et de décloisonnement de la politique de l'emploi. Il s'agit de favoriser à la fois l'emploi des seniors et l'insertion durable des jeunes sur le marché du travail, sans opposer ces deux catégories par des mesures ciblées sur l'un ou l'autre public.

A. LE DISPOSITIF DE SUBSTITUTION PROPOSÉ

Poursuivant cet objectif, le présent article propose donc de remplacer la négociation sur l'emploi des salariés âgés, par celle sur le contrat de génération. À cette fin, il procède à une nouvelle rédaction de la section 1 « Accords en faveur de l'emploi des salariés âgés » du chapitre 8 *ter* du titre 3 du livre 1^{er} du code de la sécurité sociale, dont les cinq articles L. 138-24 à L. 138-28 prévoient aujourd'hui le dispositif « seniors ». Renommée « Accords relatifs au contrat de génération », cette section comporterait un article L. 138-24 unique prévoyant que : « *Les pénalités mentionnées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-15 du code du travail sont recouvrées dans les conditions définies par les articles L. 137-3 et L. 137-4 du présent code [de la sécurité sociale]* ».

La pénalité visée au nouvel article L. 5121-9 du code du travail constitue celle à laquelle sont soumis les entreprises, les groupes et les établissements publics

à caractère industriel et commercial (EPIC) employant au moins 300 salariés, lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord ou un plan d'action sur le contrat de génération. La pénalité visée au nouvel article L. 5121-15 du code du travail est celle que ces mêmes structures peuvent se voir infliger, si elles ne transmettent pas à l'autorité administrative, chaque année à compter de la date d'entrée en vigueur de leur accord ou de leur plan d'action, un document d'évaluation de la mise en œuvre de ce dernier.

Ces deux nouveaux articles du code du travail précisent déjà que ces pénalités sont recouvrées dans les conditions définies par les articles L. 137-3 et L. 137-4 du code de la sécurité sociale, à savoir que leur recouvrement et leur contrôle relèvent de la compétence des URSSAF ou des caisses de mutualité sociale agricole, et que les litiges relatifs à l'assujettissement des entreprises à ces pénalités appartiennent au contentieux général de la sécurité sociale.

Si votre rapporteur approuve pleinement la substitution du dispositif de contrat de génération au dispositif « *seniors* », la rédaction du présent article ne lui semble pas satisfaisante. En effet, la répétition, qui plus est partielle et sans apport de fond, de dispositifs dans plusieurs codes ne lui apparaît ni utile juridiquement ni souhaitable au regard du principe de clarté de la loi. Il a donc présenté un amendement n° AS 123, adopté par la commission des affaires sociales, supprimant la section du code de la sécurité sociale prévoyant le dispositif « *seniors* », sans opérer, en remplacement, un renvoi au code du travail.

B. LES DIFFÉRENCES ENTRE LES DEUX NÉGOCIATIONS

La négociation obligatoire sur l'emploi des *seniors* disparaîtrait donc au profit de la négociation sur le contrat de génération, plus ambitieuse. En effet, les accords sur le contrat de génération doivent comporter trois volets : l'intégration des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, le recrutement et le maintien en emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences. Il s'agit, de plus, d'une évolution juridique fondée sur un accord national interprofessionnel signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives à ce niveau de négociation.

Au-delà de son contenu très enrichi et de l'aide publique nouvelle créée à ce titre, le dispositif de contrat de génération diffère du dispositif « *seniors* » sur plusieurs points :

– hors entreprises privées, son champ d'application est limité aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) employant au moins 300 salariés, et exclut les établissements publics à caractère administratif (EPA) ;

– les modalités de décompte des effectifs des entreprises qui y sont soumises constituent celles du droit commun prévues par le code du travail ;

– la pénalité qui lui est associée peut prendre deux formes distinctes, la plus sévère étant retenue, mais ne s’applique pas aux entreprises et aux groupes de 50 à 299 salariés ; conformément à la volonté des partenaires sociaux, le produit de cette pénalité est désormais affecté à l’État ;

– le contrôle des accords et des plans d’action par l’administration est systématisé, ces textes devant indiquer en outre les modalités de leur publicité auprès des salariés.

C. LA TRANSITION ENTRE LES DEUX OBLIGATIONS

La transition entre les deux dispositifs a été organisée par une circulaire interministérielle du 2 octobre 2012 ⁽¹⁾, qui prévoit que :

– les entreprises couvertes par un accord de branche ou d’entreprise ou par un plan d’action en faveur de l’emploi des salariés âgés, en vigueur le 4 septembre 2012, sont considérées avoir rempli leur obligation au regard du dispositif « seniors » prévu par le code de la sécurité sociale, jusqu’à l’entrée en vigueur du dispositif de pénalité du contrat de génération, soit le 30 septembre 2013 selon l’article 5 du projet de loi ;

– les entreprises qui, à partir du 4 septembre 2012, entreraient dans le champ d’application du dispositif « seniors », par le franchissement des seuils d’effectifs par exemple, sont également considérées comme respectant cette obligation et ne pourront donc pas non plus se voir infliger la pénalité qui lui est associé ;

– les entreprises assujetties à cette obligation qui ne seraient pas couvertes à cette même date demeurent, en revanche, soumises à cette pénalité.

À l’expiration de leurs accords ou plans d’action « seniors », les entreprises concernées ne se trouveront donc plus tenues par leurs dispositions, mais pourront choisir de les proroger jusqu’à la conclusion d’un accord ou l’élaboration d’un plan d’action sur le contrat de génération.

*

La Commission examine l’amendement AS 123 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement vise principalement à éviter de répéter partiellement dans le code de la sécurité sociale un dispositif prévu par le code du travail : il supprime donc le dispositif « seniors » du code de la sécurité sociale.

La Commission adopte l’amendement AS 123.

Puis elle adopte l’article 3 modifié.

(1) Circulaire interministérielle DSS/DGT/DGEFP/SASFL n° 2012/17 du 2 octobre 2012 relative à la mise en œuvre de la pénalité prévue par l’article L. 138-24 du code de la sécurité sociale dont sont redevables les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l’effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu’elles ne sont pas couvertes par un accord en faveur de l’emploi des salariés âgés.

Article 4

**Habilitation du Gouvernement à modifier par voie d'ordonnance
le code du travail applicable à Mayotte**

Le présent article a pour objet d'habiliter le Gouvernement à modifier par voie d'ordonnance, sur le fondement de l'article 38 de la Constitution, le code du travail applicable à Mayotte, pour y rendre applicables et y adapter les dispositions du projet de loi. En effet, comme le précise l'étude d'impact, la transposition du dispositif de contrat de génération ne peut pas intervenir à ce stade dans le code du travail mahorais, car les dispositions relatives à la négociation collective n'y ont pas encore été adaptées.

Le **I** du présent article autorise donc le Gouvernement « *dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de douze mois* » à compter de la promulgation de la loi, à modifier par ordonnance le code du travail applicable à Mayotte pour la mise en œuvre des dispositions de celle-ci.

L'article 38 de la Constitution énonce le régime juridique des ordonnances. Celles-ci doivent, en particulier, comporter des mesures relevant du domaine de la loi et être prises en Conseil des ministres après avis du Conseil d'État, dans un délai limité, d'un an au plus dans le présent cas. En principe, les ordonnances entrent en vigueur dès leur publication. Elles deviennent cependant caduques, si un projet de loi de ratification n'est pas déposé devant le Parlement avant la date prévue par la loi d'habilitation. Le **II** du présent article fixe cette date au « *dernier jour du sixième mois suivant celui de sa publication* ».

Sur le fondement du principe d'identité législative dans les départements et régions d'outre-mer, le droit commun s'applique automatiquement, même s'il peut être adapté. La présente loi s'appliquera donc de plein droit aux départements et régions d'outre-mer, à savoir la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion. Si le département de Mayotte se trouve également soumis au principe d'identité législative, ses spécificités imposent de procéder à des adaptations parfois importantes qui, en ce qui concerne le contrat de génération, ne peuvent intervenir au stade du projet de loi, pour la raison technique mentionnée ci-dessus.

S'agissant des collectivités d'outre-mer, la situation apparaît contrastée. La présente loi s'appliquera, selon l'étude d'impact, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, mais ni à Wallis et Futuna, du fait des particularités locales, ni en Polynésie française, où cette compétence échappe à l'État. Pour la même raison, la loi n'est pas applicable en Nouvelle-Calédonie, ni, enfin, dans les Terres australes et antarctiques françaises (TAAF), où aucune entreprise n'est implantée.

*

La Commission adopte l'amendement rédactionnel AS 124 du rapporteur.

Puis elle adopte l'article 4 modifié.

Article 5

Entrée en vigueur

L'**article 5** prévoit l'entrée en vigueur de la pénalité prévue à l'article L. 5121-14 et applicable aux entreprises d'au moins 300 salariés.

Cette pénalité sera applicable aux entreprises n'ayant déposé ni accord collectif, ni plan d'action auprès de l'autorité administrative compétente, autrement dit, auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), au 30 septembre 2013.

Il était légitime de prévoir un délai suffisant pour que ces entreprises aient les moyens et le temps de se mettre en conformité avec les nouvelles obligations qui vont peser sur elles, en matière de négociation relative au contrat de génération. La promulgation de la loi pourrait en effet raisonnablement intervenir au mois de mars prochain : dès lors, un délai de six mois entre la publication de la loi et la mise en œuvre de la pénalité semble raisonnable, même s'il apparaît relativement court, tant pour les entreprises qui pourraient être amenées à anticiper cette obligation, que pour l'administration qui sera tenue de valider, dans des délais contraints, – qui seront, rappelons-le, de trois semaines pour un accord et de six semaines pour un plan d'action –, l'ensemble des accords ou plans d'action qui seront déposés auprès d'elle à cette échéance.

L'**article 5** ne mentionne que les entreprises, omettant donc de renvoyer aux établissements publics industriels et commerciaux de plus de 300 salariés, qui sont pourtant couverts par les obligations relatives à la négociation d'un accord ou à la conclusion d'un plan d'action et à la pénalité dont elles sont assorties : votre rapporteur suggère donc de réparer cette erreur en les mentionnant expressément.

On remarquera qu'aucune disposition expresse ne vient préciser la date d'entrée en vigueur du reste du dispositif, et en particulier, de l'ouverture de l'aide au titre du contrat de génération aux entreprises de moins de 300 salariés : dans le silence de la loi, l'ensemble des dispositions entrent en vigueur à la date de promulgation de la loi. Le calendrier sera donc le suivant : dès promulgation de la loi, l'aide pourra bénéficier aux entreprises de moins de 50 salariés, qui rempliront les conditions relatives à l'embauche et au maintien dans l'emploi de salariés jeunes et âgés exigées pour bénéficier de l'aide relative au contrat de génération. Dans un second temps, les entreprises de 50 à 300 salariés pourront bénéficier de cette aide, à partir du moment où elles rempliront les conditions précédentes et qu'elles seront couvertes par un accord collectif ou un plan d'action relatif au contrat de génération, validé par l'administration, ou par un accord de branche étendu portant sur cette même thématique et répondant aux mêmes exigences que celles prévues pour les accords collectifs d'entreprise ou les plans d'action.

Afin de permettre une entrée en vigueur du dispositif la plus rapide possible, et de ne pas occasionner un effet de « rétention des recrutements » pour des entreprises souhaitant d'ores et déjà embaucher un jeune en CDI, mais qui seraient amenées à repousser cette embauche en attendant l'entrée en vigueur du dispositif, il serait souhaitable d'anticiper celle-ci au 1^{er} janvier 2013 pour les seules entreprises de moins de 50 salariés. En effet, étendre une telle entrée en vigueur anticipée de l'aide aux entreprises de 50 à 300 salariés n'aurait guère de sens, à partir du moment où celles-ci, doivent, en plus des conditions d'embauche d'un jeune et de maintien en emploi des seniors, être couvertes par un accord ou un plan d'action.

Interrogé par votre rapporteur lors de son audition par la commission, le ministre a déclaré qu'il serait favorable à un amendement permettant d'anticiper l'entrée en vigueur de l'aide au 1^{er} janvier prochain pour les entreprises de moins de 50 salariés. C'est pourquoi la commission a adopté l'amendement présenté en ce sens par votre rapporteur.

*

*La Commission **adopte** l'amendement de précision AS 107 du rapporteur.*

Puis elle examine l'amendement AS 51 de M. Gilles Lurton.

M. Gilles Lurton. Cet amendement vise à laisser plus de temps aux entreprises pour négocier un accord collectif ou mettre en place un plan d'action, en repoussant l'entrée en vigueur de la pénalité au 31 décembre 2013.

M. le rapporteur. Avis défavorable : les partenaires sociaux se sont accordés sur la date du 30 septembre ; il n'y a pas lieu de la modifier.

*La Commission **rejette** l'amendement AS 51.*

Elle examine ensuite l'amendement AS 117 du rapporteur.

M. le rapporteur. Nous souhaitons tous que le contrat de génération entre en vigueur le plus vite possible. Nous voulons également éviter qu'une entreprise ne retarde une embauche pour attendre que le dispositif soit mis en place.

Cet amendement vise donc à permettre l'entrée en vigueur du contrat de génération dès le 1^{er} janvier 2013 pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne sont pas tenues de négocier un accord. Le ministre a lui-même annoncé que le Gouvernement était favorable à cette mesure.

M. Jean-Marc Germain. Plus vite nous irons pour lutter contre le chômage, mieux le pays se portera.

Je profite néanmoins de cette occasion pour regretter l'application sévère qui a été faite de l'article 40 de la Constitution : le groupe socialiste avait ainsi déposé un amendement destiné à permettre, de façon transitoire, à des jeunes déjà en contrat à durée déterminée lors de la promulgation de la loi – par exemple en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation –, et qui atteindraient leur vingt-sixième anniversaire au cours de ce CDD, de pouvoir malgré tout être embauchés en CDI *via* un contrat de génération ; plusieurs d'entre nous avaient également déposé un amendement proposant l'ouverture du contrat de génération à d'autres publics en difficulté. Ces deux amendements ont été jugés irrecevables.

Pour expliquer la différence de traitement avec l'amendement présenté par M. le rapporteur, on argue de l'intention du ministre, mais celle-ci était-elle si claire ?

Lorsque nos amendements sont déclarés irrecevables, notre Commission ne peut pas discuter du tout de certaines questions pourtant au cœur du dispositif – par exemple des publics éligibles –, et cela me paraît tout à fait dommage.

Mme la présidente Catherine Lemorton. L'article 40 est appliqué de façon sévère, mais juste, de la même façon pour tous les députés et pour tous les projets de loi ; certaines mesures, c'est vrai, ne peuvent pas être gagées. De plus, ici, contrairement à ce qui se passait pour les emplois d'avenir, nous ne pouvons raisonner à enveloppe fermée et tout élargissement des cas permettant le versement de l'aide constitue une aggravation de la dépense.

Mme Isabelle Le Callennec. Je peux comprendre votre souhait d'une application aussi rapide que possible, mais permettez à la nouvelle législature que je suis de vous demander si cette anticipation sera concrètement possible. Les décrets d'application seront-ils prêts dès le 1^{er} janvier ?

La question s'était d'ailleurs déjà posée, je m'en souviens, pour les emplois d'avenir : les décrets ont-ils tous été signés ?

Mme la présidente Catherine Lemorton. Les décrets d'application prévus par la loi sur les emplois d'avenir ont effectivement tous été publiés.

M. le rapporteur. L'application anticipée ne pose pas de difficulté particulière. L'aide sera simplement accordée seulement après promulgation de la loi, mais pour des embauches déjà réalisés.

La Commission adopte l'amendement AS 117.

Elle adopte ensuite l'article 5 modifié.

Article 6

Rapport d'application de la loi

La Commission examine l'amendement AS 43 de M. Christophe Cavard.

M. Christophe Cavard. Afin de surveiller la bonne mise en place de ce dispositif, cet amendement propose qu'un rapport annuel soit remis au Parlement.

Je voudrais aussi dire en guise de conclusion, de façon souriante et amicale, que le sentiment général de notre groupe est que nous avons parfois du mal à participer pleinement au processus législatif. Nous travaillons beaucoup, mais nos amendements semblent quelquefois être écartés sans être véritablement discutés.

Je vous invite, lors du débat dans l'hémicycle, à être attentifs à ces sentiments.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Nous avons vécu cela pendant toute la législature précédente ! De plus, si je puis me permettre, vos amendements sont souvent déjà satisfaits.

M. Michel Liebgott. Je veux rassurer Christophe Cavard : tous les députés connaissent cette frustration un jour ou l'autre...

Le Gouvernement a fait le choix de traiter de façon prioritaire la question des jeunes et des *seniors*. Chacun, je crois, se félicite de l'effort fait pour soutenir ceux qui sont le plus en difficulté ; mais lorsque nous revenons dans nos circonscriptions, nous sommes aussi interpellés sur les problèmes rencontrés par ceux qui ne sont ni jeunes, ni *seniors* : ne les oublions pas.

J'ai quitté cette Commission pour être mieux à même de suivre le dossier ArcelorMittal, mais je viens néanmoins rappeler le sort de ceux qui auraient pu bénéficier de l'allocation équivalent retraite (AER) et qui n'en bénéficient plus : nous recevons de très nombreux courriers de ces gens qui doivent vivre avec 400 ou 450 euros par mois, et à qui cette allocation aurait hier permis de joindre les deux bouts en attendant la retraite.

M. Jean-Marc Germain. Monsieur Cavard, levons un instant le nez du guidon et faisons le bilan : nous pouvons nous satisfaire des avancées obtenues. Vous souhaitiez que le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) soit suspendu si un accord d'entreprise n'était pas respecté : ce sera finalement notre seul point de divergence.

Au-delà, nous avons trouvé des accords qui ne sont pas symboliques, sur les emplois d'avenir – étendus à l'utilité sociale et environnementale –, sur la Banque publique d'investissement... Ne faisons pas naître des contradictions là où elles n'existent pas !

J'ajoute que vous jouissez d'une liberté d'expression bien plus grande que la nôtre : vous auriez tort de vous sentir frustré.

M. le rapporteur. Je suis favorable à l'amendement de Christophe Cavard, même s'il présente des problèmes rédactionnels : il faut désigner l'instance qui doit rédiger le rapport, et la date proposée ne convient pas, car elle apparaît trop rapprochée en raison du délai accordé à l'administration pour examiner les accords collectifs ou les plans d'action. Je propose donc de le reprendre en vue de la réunion de la Commission en application de l'article 88 du règlement. Nous pourrions alors cosigner un amendement.

M. Christophe Cavard. Avec plaisir, monsieur le rapporteur.

Mme la présidente Catherine Lemorton. Je souligne la très grande générosité du rapporteur : l'Assemblée rédige déjà des rapports de suivi de l'application des lois, et elle dispose également du Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques (CEC). Les amendements demandant des rapports sur la mise en œuvre des lois devraient donc, sinon disparaître tout à fait, du moins se raréfier considérablement. L'adoption de cet amendement est une sorte de cadeau de Noël !

Mme Isabelle Le Callennec. Réjouissez-vous, monsieur Cavard : nous allons nous-mêmes voter cet amendement.

Sur le vote de l'ensemble du projet, en revanche, nous nous abstiendrons.

La Commission adopte l'amendement AS 43.

Enfin, elle adopte l'ensemble du projet de loi modifié.

*

* *

En conséquence, la Commission des affaires sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter le présent projet de loi dans le texte figurant dans le document annexé au présent rapport.

TABLEAU COMPARATIF¹

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte de la Commission
<p>Code du travail Cinquième partie L'emploi Livres I^{er}</p> <p>Les dispositifs en faveur de l'emploi Titre II</p> <p>Aides au maintien et à la sauvegarde de l'emploi Chapitre I^{er}</p> <p>Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et des compétences</p> <p>Art. L. 5121-7. – Sauf dispositions contraires, un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent chapitre.</p>	<p>Projet de loi portant création du contrat de génération</p> <p>Article 1^{er}</p> <p>1° Les mots : « et à la gestion des âges » sont ajoutés à l'intitulé du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail.</p> <p>2° Il est rétabli au chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail une section 4 ainsi rédigée :</p> <p>« Section 4 « Contrat de génération</p> <p>« Art. L. 5121-6. – Le contrat de génération a pour objectif de faciliter l'intégration des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences. Il est mis en œuvre, en fonction de la taille des entreprises, dans les conditions prévues par la présente section.</p> <p>« Le contrat de génération est applicable aux employeurs de droit privé.</p>	<p>Projet de loi portant création du contrat de génération</p> <p>Article 1^{er}</p> <p>1° bis. – L'article L. 5121-7 devient l'article L. 5121-22.</p> <p>Amendement AS 61</p> <p>2° La section 4 est ainsi rédigée :</p> <p>« Art. L. 5121-6. – pour objectifs :</p> <p>« 1° De faciliter l'insertion durable des jeunes indéterminée ;</p> <p>« 2° De favoriser âgés ;</p> <p>« 3° D'assurer la transmission section.</p> <p>Amendement AS 62</p>

¹ Les dispositions suivies d'un astérisque sont détaillées en annexe

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte de la Commission

« Sous-section 1
« Modalités de mise en œuvre

« Art. L. 5121-7. – Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés et n'appartenant pas à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1*, employant au moins cinquante salariés, bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 relatives à l'embauche et au maintien en emploi de salariés jeunes et âgés.

« Art. L. 5121-8. – Les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1*, employant entre cinquante et moins de trois cents salariés bénéficient d'une aide, dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 et qu'en outre :

« 1° Elles sont couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe respectant les dispositions des articles L. 5121-10 et L. 5121-11 ; dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, les accords peuvent être conclus dans les conditions prévues par les articles L. 2232-21* et L. 2232-24* ;

« 2° À défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical, l'employeur a élaboré un plan d'action respectant les dispositions de l'article L. 5121-12 ;

« 3° À défaut d'accord collectif ou de plan d'action, elles sont couvertes par un accord de branche étendu respectant les dispositions des articles L. 5121-10 et L. 5121-11.

« Art. L. 5121-7. – ...

... salariés *ou qui appartiennent à un groupe*, au sens de l'article L. 2331-1*, dont l'effectif est inférieur à cinquante ...

... conditions prévues aux I à IV de l'article L. 5121-17 ...

... et âgés.

Amendements AS 63 et AS 64

« Art. L. 5121-8. – ...

... L. 2331-1*, dont l'effectif est compris entre ...

... outre :

Amendement AS 66

« 1° ...

... dépourvues de *délégués syndicaux*, les accords ...

articles ... prévues aux L. 2232-24* ;

Amendements AS 67 et AS 68

« 2° ...

... pourvues de *délégués syndicaux*, l'employeur ...

... d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12 ;

Amendements AS 69 et AS 70

« 3° ...

... étendu *conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11.*

Amendement AS 71

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte de la Commission

« Art. L. 5121-9. – Les entreprises employant au moins trois cents salariés ou appartenant à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1*, dont l'effectif comprend au moins trois cents salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial dont l'effectif comprend au moins trois cents salariés, sont soumis à une pénalité à la charge de l'employeur, dans les conditions définies à l'article L. 5121-14, lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord collectif d'entreprise ou de groupe respectant les dispositions des articles L. 5121-10 et L. 5121-11 et qu'à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action respectant les dispositions de l'article L. 5121-12.

« Sous-section 2
« Accords collectifs et plans d'action

« Art. L. 5121-10. – Un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés est réalisé préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche mentionné à l'article L. 5121-11. Le diagnostic est joint à l'accord. Son contenu est précisé par décret.

« Art. L. 5121-11. – L'accord d'entreprise, de groupe ou de branche est établi pour une durée maximale de trois ans. Il comporte :

« Art. L. 5121-9. – ...
... ou qui appartient à ...
... L. 2331-1*, employant au moins ...
... commercial employant au moins ...
... pénalité, dans les conditions prévues à l'article ...
... groupe conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 et lorsqu'à défaut ...
... pourvues de délégués syndicaux, l'employeur ...
... d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12.

Amendement AS 72

« Art. L. 5121-10. – ...

... décret. *Le diagnostic porte notamment sur la pyramide des âges, les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans l'entreprise, les prévisions de départs à la retraite, les perspectives de recrutement, un bilan des mesures de gestion du personnel depuis un an, les compétences clés de l'entreprise, ainsi que sur les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.*

Amendement AS 52

« Art. L. 5121-11. – ...

... est applicable pour une ...
... comporte :

Amendement AS 73

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte de la Commission

« 1° Des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences. Ces engagements relèvent de domaines d'action auxquels sont associés des objectifs et, le cas échéant, des indicateurs chiffrés, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État ;

« 1° ...
... jeunes dans
l'emploi, de l'emploi ...

... Conseil d'État.
L'accord collectif d'entreprise comprend obligatoirement des objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée, et d'embauche et de maintien dans l'emploi des seniors. Il précise les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes, ainsi que les actions prévues en matière d'anticipation des évolutions professionnelles et de gestion des âges, de développement de la coopération intergénérationnelle, d'aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite. La transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise peut recouvrir des modalités diverses selon les caractéristiques propres de celle-ci, parmi lesquelles les binômes d'échange de compétences entre salariés, 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, ainsi que l'organisation de la charge de travail du référent.

Amendements AS 74, AS 54, AS 108 et AS 53

« 2° Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements mentionnés au 1°, ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation ;

« 3° Les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés.

« L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche prend en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte de la Commission

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

« L'accord de branche comporte des engagements ...

... âges.

Amendement AS 75

« Art. L. 5121-12. – L'élaboration d'un plan d'action est précédée de l'établissement d'un diagnostic dans les conditions prévues à l'article L. 5121-10. Le diagnostic est joint au plan d'action.

« Art. L. 5121-12. – ... précédée de *la réalisation du diagnostic mentionné* à l'article ...

... d'action.

Amendement AS 76

« Le plan d'action est établi pour une durée maximale de trois ans et comporte les éléments prévus à l'article L. 5121-11.

« Le plan d'action est *applicable* pour ...

... L. 5121-11.

Amendement AS 77

« L'employeur consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur le plan d'action.

« L'employeur *soumet le plan d'action à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.*

Amendement AS 109

« Le plan d'action, le procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical ainsi que l'avis mentionné à l'alinéa précédent font l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions définies par l'article L. 2231-6*.

« Le plan ...
... pourvues de *délégués syndicaux* ainsi que ...

... conditions *prévues* à l'article L. 2231-6*. *Le procès-verbal de désaccord mentionne le nombre et les dates des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord, ainsi que les propositions respectives des parties.*

Amendements AS 78, AS 79 et AS 125

« L'employeur consulte, chaque année, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte de la Commission

« Art. L. 5121-13. – I. – L'accord d'entreprise ou de groupe, ou le plan d'action, et le diagnostic annexé, font l'objet d'un contrôle de conformité aux dispositions des articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 par l'autorité administrative compétente, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« II. – La conformité de l'accord de branche aux dispositions des articles L. 5121-10 et L. 5121-11 est examinée à l'occasion de son extension.

« Art. L. 5121-14. – Lorsque l'autorité administrative compétente constate qu'une entreprise mentionnée à l'article L. 5121-9 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 des articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12, elle met en demeure l'entreprise de régulariser sa situation.

« En cas d'absence de régularisation par l'entreprise, l'autorité administrative fixe le montant de la pénalité prévue à l'article L. 5121-9, en fonction des efforts constatés pour établir un accord collectif ou un plan d'action conformes aux dispositions mentionnées ci-dessus et de la situation économique et financière de l'entreprise.

« Le montant de la pénalité est plafonné à 10 % du montant de la réduction prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale*, au titre des rémunérations versées pour les périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action conforme ou, lorsqu'il s'agit d'un montant plus élevé, à 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du même code* ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la

« Art. L. 5121-14. – ...

... entreprise ou un établissement public mentionnés à l'article L. 5121-9 ne sont pas couverts par ...
... ou sont couverts par un ...

... l'entreprise ou l'établissement public de régulariser sa situation.

Amendement AS 80

« En cas ...
... l'entreprise ou l'établissement public, l'autorité ...

... pour conclure un accord collectif ou établir un plan d'action conformes aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 et en fonction de la situation économique et financière de l'entreprise ou de l'établissement public.

Amendements AS 81 et AS 82

« Le ...
... réduction dégressive prévue ...
... sociale, pour les rémunérations versées au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ou l'établissement public ne sont pas couverts par un ...

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte de la Commission

pêche maritime*, versés aux travailleurs salariés ou assimilés, au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action conforme.

« La pénalité est recouvrée dans les conditions définies par les articles L. 137-3 et L. 137-4 du code de la sécurité sociale*.

« Le produit de la pénalité est affecté à l'État.

« Art. L. 5121-15. – L'entreprise mentionnée à l'article L. 5121-9 transmet chaque année à l'autorité administrative compétente, 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, dont le contenu est fixé par décret en Conseil d'État.

« À défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète, l'entreprise est mise en demeure de communiquer ce document ou de le compléter.

« À défaut d'exécution de la mise en demeure, l'autorité administrative compétente prononce une pénalité dont le montant est de 1 500 € par mois de retard de transmission.

« La pénalité est recouvrée dans les conditions fixées par les articles L. 137-3 et L. 137-4 du code de la sécurité sociale*.

... l'entreprise
ou l'établissement public ne sont pas couverts par un accord collectif ou un plan d'action conforme.

Amendements AS 84, AS 83, AS 81 et AS 85

« La ...
... conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale.

Amendement AS 86

« Art. L. 5121-15. – L'entreprise
ou l'établissement public mentionnés à l'article L. 5121-9 transmettent chaque année ...

... Conseil d'État.

Amendement AS 87

« À ...
... l'entreprise *ou l'établissement public sont mis* en demeure ...
... compléter.

Amendement AS 88

« La ...
... conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale.

Amendement AS 89

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte de la Commission

« Le produit de la pénalité est affecté à l'État.

« Art. L. 5121-16. – Les branches couvertes par un accord étendu transmettent au ministre chargé de l'emploi, à son échéance, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord, dont le contenu est fixé par décret en Conseil d'État.

« Sous-section 3
« Modalités de l'aide

« Art. L. 5121-17. – I. – Les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 bénéficient d'une aide lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

« 1° Elles embauchent en contrat à durée indéterminée, et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide, un jeune âgé de moins de vingt-six ans ou un jeune âgé de moins de trente ans reconnu dans sa qualité de travailleur handicapé ;

« 2° Elles maintiennent dans l'emploi, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :

« a) Un salarié âgé de cinquante-sept ans ou plus ;

« b) Ou un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son recrutement ;

« c) Ou un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans reconnu dans sa qualité de travailleur handicapé.

« Art. L. 5121-16. – ...
... transmettent, à son échéance, au ministre chargé de l'emploi un document ...

... Conseil d'État.

Amendement AS 90

« 1° ...
... indéterminée à *temps plein*, et maintiennent

... jeune de moins de trente ans *bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé* ;

Amendements AS 25, AS 34, AS 56, AS 91, AS 110 et AS 92

« b) ...
... son *embauche* ;

Amendement AS 93

« c) ...
... ans *bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé*.

Amendement AS 92

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte de la Commission

« II. – L'aide ne peut être accordée lorsque l'entreprise a procédé, dans les six mois précédents, à un licenciement économique au sens de l'article L. 1233-3*, sur le poste pour lequel est prévue l'embauche, ni lorsque l'entreprise 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.

« III. – Le licenciement d'un salarié âgé de cinquante-sept ans et plus ou d'un salarié âgé de cinquante-cinq ans et plus reconnu dans la qualité de travailleur handicapé entraîne la perte d'une aide.

« IV. – Un décret en Conseil d'État définit les cas dans lesquels le départ des salariés mentionnés aux I et III ne justifie pas la suppression de l'aide.

« V. – Pour les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-8, l'aide est accordée après validation par l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action, pour les embauches réalisées à compter de la date de la conclusion de cet accord ou de l'établissement de ce plan d'action. Pour les entreprises mentionnées au même article couvertes par un accord de branche étendu, elle est accordée pour les embauches réalisées après la transmission à l'autorité administrative compétente d'un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise dont le

« II. – accordée à l'entreprise lorsqu'elle a procédé, dans les six mois précédant l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique au sens de l'article L. 1233-3*, sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou lorsque l'entreprise ...

... chômage.

Amendements AS 94, AS 95, AS 96, AS 111 et AS 97

« II bis. – La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou la rupture conventionnelle de l'un des salariés visé par le contrat de génération met un terme à l'aide.

Amendement AS 58

« III. – ...
... ans ou plus ...
... ans ou plus bénéficiaire
de la reconnaissance de la qualité ...
... aide associée
à un jeune et à un salarié âgé.

Amendements AS 98, AS 99 et AS 112

« IV. – ...
... et III
n'entraîne pas la perte de l'aide.

Amendement AS 113

« V. – ...
... L. 5121-8 couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action, l'aide est ...
... date de dépôt auprès de l'autorité administrative de l'accord collectif ou du plan d'action. ...
... étendu, l'aide est accordée ...
... réalisées à compter de la date de transmission ...

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte de la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2241-4. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l’emploi des salariés âgés, notamment par l’anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en</p>	<p>contenu est précisé par décret.</p> <p>« Art. L. 5121-18. – Les entreprises mentionnées à l’article L. 5121-7 bénéficient également d’une aide lorsque le chef d’entreprise, âgé de cinquante-sept ans ou plus, recrute un jeune, dans les conditions prévues au 1° du I de l’article L. 5121-17, en vue de lui transmettre l’entreprise <u>selon des modalités définies par décret en Conseil d’État</u>.</p> <p>« Art. L. 5121-19. – Le versement de l’aide est confié à l’institution mentionnée à l’article L. 5312-1*, dans les conditions prévues au 4° de cet article.</p> <p>« Art. L. 5121-20. – Le comité d’entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu’ils existent, sont informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre de l’information annuelle prévue en application de l’article L. 2323-47*.</p> <p>« Art. L. 5121-21. – La durée et le montant de l’aide sont fixés par décret. »</p> <p>Article 2</p> <p>I. – Le premier alinéa de l’article L. 2241-4 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Les mots : « et l’emploi des salariés âgés, notamment par l’anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, » sont</p>	<p>—</p> <p>... par décret.</p> <p>Amendements AS 100, AS 114, AS 102 et AS 115</p> <p>« Art. L. 5121-18. – ...</p> <p>... ou plus, <i>embauche un</i></p> <p>... l’entreprise.</p> <p>Amendements AS 103 et AS 116</p> <p>« Art. L. 5121-19. – ...</p> <p>... est assuré par l’institution ... L. 5312-1*, <i>selon les modalités</i> prévues au 4° de cet article.</p> <p>Amendements AS 105 et AS 104</p> <p>« Art. L. 5121-20. – ...</p> <p>... cadre du <i>rapport annuel mentionné</i> à l’article L. 2323-47*.</p> <p>Amendement AS 106</p> <p>Article 2</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte de la Commission
compte de la pénibilité du travail.	supprimés ; 2° Sont ajoutées les phrases : « La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut alors pour l'application des dispositions sur le contrat de génération. »	2° vaut conclusion de l'accord mentionné au 3° de l'article L. 5121-8. »
Par ailleurs, elles se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16.	II. – L'article L. 2242-19 du code du travail est ainsi modifié :	Amendement AS 120
Art. L. 2242-19. – Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 2331-1 et L. 2341-3, employant ensemble au moins trois cents salariés, la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques prévue aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16 porte également sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.	1° Les mots : « porte également sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle » sont remplacés par les mots : « peut également porter sur le contrat de génération » ;	2° vaut conclusion de l'accord mentionné au 1° de l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9. »
Art. L. 2243-2 – Le fait de se soustraire aux obligations prévues aux articles L. 2242-5, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-11 à L. 2242-14 et L. 2242-19, relatives au contenu de la négociation annuelle obligatoire, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.	2° Il est ajouté la phrase : « L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut alors pour l'application des dispositions sur le contrat de génération. »	Amendement AS 121 II. bis À l'article L. 2243-2 du code du travail, les références : « , L. 2242-11 à L. 2242-14 et L. 2242-19* » sont remplacées par les références : « et L. 2242-11 à L. 2242-14 ».
		Amendement AS 118

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte de la Commission
<p>Art. L. 5121-3. – Les entreprises qui souhaitent élaborer un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception de ce plan. Ce dispositif ouvre droit à une prise en charge financière par l'État.</p>	<p>III. – À l'article L. 5121-3 du code du travail, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>III. – <i>Après le premier alinéa de l'article L. 5121-3 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</i></p>
<p>Un décret détermine l'effectif maximal des entreprises éligibles et les conditions de prise en charge par l'État.</p>	<p>« Le dispositif d'appui à la conception prévu au premier alinéa est ouvert aux entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 pour la mise en œuvre du contrat de génération. »</p>	<p>Amendement AS 119</p>
<p>Code de la sécurité sociale Livre I^{er} Généralités - Dispositions relatives à tout ou partie des régimes de base Titre III Dispositions communes relatives au financement Chapitre VIII ter Pénalités</p>	<p>IV. – À la section 5 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du même code, l'article L. 5121-7* devient l'article L. 5121-22.</p>	<p>IV. – <i>Supprimé</i></p> <p>Amendement AS 122</p>
<p>Section 1 Accords en faveur de l'emploi des salariés âgés</p>	<p>Article 3</p> <p>La section 1 du chapitre VIII ter du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale est remplacée par les dispositions suivantes :</p>	<p>Article 3</p> <p>I. – La ...</p> <p>... est <i>abrogée</i>.</p>
<p>Art. L. 138-24 – Les entreprises, y compris les établissements publics, mentionnées aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 du code du travail employant au moins cinquante salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du même code dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.</p>	<p>« Section 1 « Accords relatifs au contrat de génération</p> <p>« Art. L. 138-24. – Les pénalités mentionnées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-15 du code du travail sont recouvertes dans les conditions définies par les articles L. 137-3 et L. 137-4 du présent code*. »</p>	<p><i>Division et intitulé supprimés</i></p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p>

Dispositions en vigueur

Le montant de cette pénalité est fixé à 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du présent code et du deuxième alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné à l'alinéa précédent.

Le produit de cette pénalité est affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés.

Les articles L. 137-3 et L. 137-4 du présent code sont applicables à cette pénalité.

Art. L. 241-3 – La couverture des charges de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage est, indépendamment des contributions de l'Etat prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, assurée par une contribution du fonds institué par l'article L. 131-1 dans les conditions fixées par l'article L. 135-2, par une contribution de la branche Accidents du travail et maladies professionnelles couvrant les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite à l'âge fixé en application de l'article L. 351-1-4, par les contributions prévues aux articles L. 137-10, L. 137-12 et L. 137-15, par la pénalité prévue à l'article L. 138-24 et par des cotisations assises sur les rémunérations ou gains perçus par les travailleurs salariés ou assimilés, dans la limite d'un plafond fixé à intervalles qui ne peuvent être inférieurs au semestre ni supérieurs à l'année et en fonction de l'évolution générale des salaires dans des conditions prévues par décret. Le montant du plafond, calculé selon les règles fixées par ce décret, est arrêté par le ministre chargé de la sécurité sociale.

Ces cotisations dont le taux est fixé par décret, sont pour partie à la charge de l'employeur et pour partie à la charge du salarié.

Texte du projet de loi

Texte de la Commission

II. – À la première phrase du premier alinéa de l'article L. 241-3 du même code, les mots : « , par la pénalité prévue à l'article L. 138-24 » sont supprimés. »

Amendement AS 123

Dispositions en vigueur

Des cotisations forfaitaires peuvent être fixées par des arrêtés ministériels pour certaines catégories de salariés ou assimilés.

La couverture des charges de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage est également assurée par des cotisations à la charge des employeurs et des salariés et assises sur la totalité des rémunérations ou gains perçus par les travailleurs salariés ou assimilés. Le taux de ces cotisations est fixé par décret.

Le recouvrement des cotisations mentionnées au présent article est assuré pour le compte de la caisse nationale d'assurance vieillesse par les unions de recouvrement. Le contrôle et le contentieux du recouvrement sont également exercés par ces unions.

Texte du projet de loi

Article 4

I. – Le Gouvernement est habilité, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de douze mois à compter de la publication de la présente loi, à modifier par ordonnance le code du travail applicable à Mayotte afin d'y rendre applicables et d'y adapter les dispositions de la présente loi.

II. – Le projet de loi de ratification de l'ordonnance est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant celui de sa publication.

Article 5

La pénalité prévue à l'article L. 5121-9 du code du travail est applicable aux entreprises qui n'ont déposé ni accord collectif ni plan d'action auprès de l'autorité administrative compétente au 30 septembre 2013.

Texte de la Commission

Article 4

I. – ...

... de la *promulgation* de la ...

... loi.

Amendement AS 124

Article 5

I. – La ...

... entreprises *ou établissements publics* qui n'ont ...

... 2013.

Amendement AS 107

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte de la Commission

II. – L'aide mentionnée à l'article L. 5121-17 du code du travail est ouverte aux entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 dudit code à compter de la date de promulgation de la présente loi, pour les embauches réalisées à compter du 1^{er} janvier 2013.

Amendement AS 117

Article 6

À compter de novembre 2013, un rapport annuel est remis au Parlement sur la mise en œuvre des contrats de génération, précisant la part d'accords, de plans d'action et d'entreprises qui ne se sont pas conformés à la présente loi. Ce rapport fait également l'analyse des objectifs et des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du contrat de génération. Il doit également évaluer la création d'emploi imputable à cette mesure.

Amendement AS 43

ANNEXE AU TABLEAU COMPARATIF

Code rural et de la pêche maritime	192
Code de la sécurité sociale	192
Code du travail	197

Code rural et de la pêche maritime

Art. L. 741-10. – Entrent dans l'assiette pour le calcul des cotisations dues au titre des assurances sociales agricoles les rémunérations au sens des dispositions de la sous-section 1 de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, sous les seules réserves mentionnées dans la présente section.

Pour les jeunes agriculteurs effectuant un stage d'application dans le cadre de la politique d'installation prévue à l'article L. 330-1 et auquel est subordonné le bénéfice des aides de l'Etat à l'installation en agriculture, l'assiette des cotisations est constituée par les sommes versées au stagiaire par l'exploitant maître de stage, déduction faite des frais de transport, de nourriture et de logement réellement engagés par le stagiaire ou imputés par l'exploitant sur la rémunération du stagiaire.

Pour l'application de l'article L. 242-1-2 du code de la sécurité sociale aux rémunérations versées ou dues à des salariés agricoles, la référence aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale est remplacée par la référence à l'article L. 723-3 du présent code.

Pour l'application de l'article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale au régime de protection sociale des salariés agricoles, la référence aux *a*, *b* et *f* du 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale est remplacée par la référence aux 1°, 8° et 9° de l'article L. 751-1 du présent code.

Code de la sécurité sociale

Art. L. 137-3. – Les contributions mentionnées au présent chapitre, sauf dispositions expresses contraires, sont recouvrées et contrôlées par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations à la charge des employeurs assises sur les gains et rémunérations de leurs salariés. Sont applicables les dispositions de l'article L. 133-3 et des chapitres 3 et 4 du titre IV du livre II dans leur rédaction en vigueur à la date de la publication de la dernière loi de financement de la sécurité sociale.

Les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales et les caisses générales de sécurité sociale sont habilitées à effectuer tout contrôle sur le versement de ces contributions dans les conditions fixées au chapitre 3 du titre IV du livre II dans sa rédaction en vigueur à la date de la publication de la dernière loi de financement de la sécurité sociale.

Toutefois, les contributions à la charge des employeurs relevant du régime agricole sont directement recouvrées et contrôlées par les caisses de mutualité sociale agricole, dans les conditions prévues par les articles 1032 à 1036, 1143 à 1143-6 et 1246 du livre VII du code rural, ainsi que par les décrets n° 50-1225 du 21 septembre 1950, n° 76-1282 du 29 décembre 1976, n° 79-707 du 8 août 1979 et n° 80-480 du 27 juin 1980, dans leur rédaction en vigueur à la date de la publication de la dernière loi de financement de la sécurité sociale.

Art. L. 137-4. – Les différends nés de l’assujettissement aux contributions mentionnées au présent chapitre relèvent, sauf dispositions expresses contraires, du contentieux général de la sécurité sociale et sont réglés selon les dispositions applicables aux cotisations de sécurité sociale, conformément aux dispositions du chapitre 3 du titre III et des chapitres 2 et 4 du titre IV du livre Ier du présent code et, en outre, du chapitre 5 du titre II du livre VII du code rural et de la pêche maritime pour le régime agricole, dans leur rédaction en vigueur à la date de la publication de la dernière loi de financement de la sécurité sociale. Toutefois, les décisions rendues par les tribunaux de sécurité sociale jugeant de ces différends sont susceptibles d’appel quel que soit le montant du litige.

Art. L. 241-13. – I. – Les cotisations à la charge de l’employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales qui sont assises sur les gains et rémunérations inférieurs au salaire minimum de croissance majoré de 60 %, font l’objet d’une réduction dégressive.

II. – Cette réduction est appliquée aux gains et rémunérations versés aux salariés au titre desquels l’employeur est soumis à l’obligation édictée par l’article L. 5422-13 du code du travail et aux salariés mentionnés au 3° de l’article L. 351-12 du même code, à l’exception des gains et rémunérations versés par les particuliers employeurs.

Cette réduction n’est pas applicable aux gains et rémunérations versés par les employeurs relevant des dispositions du titre Ier du livre VII du présent code, à l’exception des employeurs relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires.

III. – Le montant de la réduction est calculé chaque année civile, pour chaque salarié. Il est égal au produit de la rémunération annuelle, telle que définie à l’article L. 242-1 par un coefficient, selon des modalités fixées par décret. Ce coefficient est déterminé par application d’une formule fixée par décret. Il est fonction du rapport entre la rémunération annuelle du salarié telle que définie à l’article L. 242-1 hors rémunération des temps de pause, d’habillage et de déshabillage versée en application d’une convention ou d’un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007 et le salaire minimum de croissance calculé pour un an sur la base de la durée légale du travail augmentée, le cas échéant, du nombre d’heures complémentaires ou supplémentaires, sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu. Lorsque le salarié est soumis à un régime d’heures d’équivalences payées à un taux majoré en application d’une convention ou d’un accord collectif étendu en vigueur au 1^{er} janvier 2010, la majoration salariale correspondante est également déduite de la rémunération annuelle du salarié dans la limite d’un taux de 25 %. Pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein ou qui ne sont pas employés sur toute l’année, le salaire minimum de croissance pris en compte est celui qui correspond à la durée de travail prévue au contrat.

Le décret prévu à l’alinéa précédent précise les modalités de calcul de la réduction dans le cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération.

La valeur du coefficient décroît en fonction du rapport mentionné au premier alinéa du présent III et devient nulle lorsque ce rapport est égal à 1,6.

La valeur maximale du coefficient est égale à 0,281 dans les cas suivants :

1° Pour les gains et rémunérations versés par les employeurs de moins de vingt salariés ;

2° Pour les gains et rémunérations versés par les groupements d'employeurs visés aux articles L. 1253-1 et L. 1253-2 du code du travail pour les salariés mis à la disposition, pour plus de la moitié du temps de travail effectué sur l'année, des membres de ces groupements qui ont un effectif de moins de vingt salariés.

Elle est fixée à 0,26 pour les autres employeurs.

IV. – Pour les salariés pour lesquels l'employeur est tenu à l'obligation d'indemnisation compensatrice de congé payé prévue à l'article L. 1251-19 du code du travail et dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de compensation prévues à l'article L. 3141-30 du code du travail, le montant de la réduction déterminée selon les modalités prévues au III est majoré d'un taux fixé par décret. La réduction prévue au présent article n'est pas applicable aux cotisations dues au titre de ces indemnités par lesdites caisses de compensation.

V. – Les modalités selon lesquelles les cotisations dues au titre des rémunérations versées au cours d'un mois civil tiennent compte de cette réduction ainsi que les modalités de régularisation du différentiel éventuel entre la somme des montants de la réduction appliquée au cours de l'année et le montant calculé pour l'année sont précisées par décret.

VI. – Le bénéfice des dispositions du présent article est cumulable avec les déductions forfaitaires prévues à l'article L. 241-18 et avec l'exonération prévue à l'article L. 741-15-1 du code rural et de la pêche maritime.

Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé, à l'exception du cas prévu à l'alinéa précédent, avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

VII. – L'employeur doit tenir à disposition des organismes de recouvrement des cotisations un document en vue du contrôle du respect des dispositions du présent article. Le contenu et la forme de ce document sont précisés par décret.

VIII. – Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de la réduction est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive.

IX. – Le montant de la réduction est imputé sur les cotisations de sécurité sociale mentionnées au I dans des conditions définies par arrêté.

Art. L. 242-1. – Pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les

avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. La compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de réduction du temps de travail est également considérée comme une rémunération, qu'elle prenne la forme, notamment, d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du taux de salaire horaire.

Lorsque le bénéficiaire d'une option accordée dans les conditions prévues aux articles L. 225-177 à L. 225-186 du code de commerce ne remplit pas les conditions prévues au I de l'article 163 *bis* C du code général des impôts, est considéré comme une rémunération le montant déterminé conformément au II du même article. Toutefois l'avantage correspondant à la différence définie au II de l'article 80 *bis* du code général des impôts est considéré comme une rémunération lors de la levée de l'option.

Il ne peut être opéré sur la rémunération ou le gain des intéressés servant au calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, de déduction au titre de frais professionnels que dans les conditions et limites fixées par arrêté interministériel. Il ne pourra également être procédé à des déductions au titre de frais d'atelier que dans les conditions et limites fixées par arrêté ministériel.

Ne seront pas comprises dans la rémunération les prestations de sécurité sociale versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit par l'entremise de l'employeur.

Sont exclues de l'assiette des cotisations mentionnées au premier alinéa les contributions mises à la charge des employeurs en application d'une disposition législative ou réglementaire ou d'un accord national interprofessionnel mentionné à l'article L. 921-4, destinées au financement des régimes de retraite complémentaire mentionnés au chapitre Ier du titre II du livre IX ou versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit en couverture d'engagements de retraite complémentaire souscrits antérieurement à l'adhésion des employeurs aux institutions mettant en oeuvre les régimes institués en application de l'article L. 921-4 et dues au titre de la part patronale en application des textes régissant ces couvertures d'engagements de retraite complémentaire.

Sont exclues de l'assiette des cotisations mentionnées au premier alinéa les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit par les organismes régis par les titres III et IV du livre IX du présent code ou le livre II du code de la mutualité, par des entreprises régies par le code des assurances ainsi que par les institutions mentionnées à l'article L. 370-1 du code des assurances et proposant des contrats mentionnés à l'article L. 143-1 dudit code, à la section 9 du chapitre II du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ou au chapitre II bis du titre II du livre II du code de la mutualité lorsque ces garanties entrent dans le champ des articles L. 911-1 et L. 911-2 du présent code, revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux sous réserve qu'ils appartiennent à une catégorie établie à partir de critères objectifs déterminés par décret en Conseil d'État :

1° Dans des limites fixées par décret, pour les contributions au financement d'opérations de retraite déterminées par décret ; l'abondement de l'employeur à un plan d'épargne pour la retraite collectif exonéré aux termes du deuxième alinéa de l'article L. 443-8 du code du travail est pris en compte pour l'application de ces limites ;

2° Dans des limites fixées par décret, pour les contributions au financement de prestations complémentaires de prévoyance, à condition, lorsque ces contributions financent des garanties portant sur le remboursement ou l'indemnisation de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, que ces garanties ne couvrent pas la participation mentionnée au II de l'article L. 322-2 ou la franchise annuelle prévue au III du même article.

Toutefois, les dispositions des trois alinéas précédents ne sont pas applicables lorsque lesdites contributions se substituent à d'autres éléments de rémunération au sens du présent article, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement desdites contributions.

Les personnes visées au 20° de l'article L. 311-3 qui procèdent par achat et revente de produits ou de services sont tenues de communiquer le pourcentage de leur marge bénéficiaire à l'entreprise avec laquelle elles sont liées.

Sont également pris en compte, dans les conditions prévues à l'article L. 242-11, les revenus tirés de la location de tout ou partie d'un fonds de commerce, d'un établissement artisanal, ou d'un établissement commercial ou industriel muni du mobilier ou du matériel nécessaire à son exploitation, que la location, dans ce dernier cas, comprenne ou non tout ou partie des éléments incorporels du fonds de commerce ou d'industrie, lorsque ces revenus sont perçus par une personne qui réalise des actes de commerce au titre de l'entreprise louée ou y exerce une activité.

Est exclue de l'assiette des cotisations mentionnées au premier alinéa, dans la limite d'un montant fixé à deux fois la valeur annuelle du plafond mentionné à l'article L. 241-3, la part des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du code général des impôts qui n'est pas imposable en application de l'article 80 *duodecies* du même code. Toutefois, les indemnités d'un montant supérieur à dix fois le plafond annuel défini par l'article L. 241-3 du présent code sont intégralement assimilées à des rémunérations pour le calcul des cotisations visées au premier alinéa du présent article. Pour l'application du présent alinéa, il est fait masse des indemnités liées à la rupture du contrat de travail et de celles liées à la cessation forcée des fonctions.

Les attributions gratuites d'actions effectuées conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 à L. 225-197-3 du code de commerce sont exclues de l'assiette des cotisations mentionnées au premier alinéa si elles sont conservées dans les conditions mentionnées au I de l'article 80 *quaterdecies* du code général des impôts et si l'employeur notifie à son organisme de recouvrement l'identité de ses salariés ou mandataires sociaux auxquels des actions gratuites ont été attribuées définitivement au cours de l'année civile précédente, ainsi que le nombre et la valeur des actions attribuées à chacun d'entre eux. À défaut, l'employeur est tenu au paiement de la totalité des cotisations sociales, y compris pour leur part salariale.

Les dispositions de l'avant-dernier alinéa sont également applicables lorsque l'attribution est effectuée, dans les mêmes conditions, par une société dont le siège est situé à l'étranger et qui est mère ou filiale de l'entreprise dans laquelle l'attributaire exerce son activité.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne donnent pas lieu à application de l'article L. 131-7.

Code du travail

Art. L. 1233-3. – Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa.

Art. L. 2231-6. – Les conventions et accords font l'objet d'un dépôt dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Art. L. 2232-21. – Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Art. L. 2232-24. – Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. Ces accords collectifs portent sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L. 1233-21. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Art. L. 2242-19. – Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 2331-1 et L. 2341-3, employant ensemble au moins trois cents salariés, la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques prévue aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16 porte également sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.

Art. L. 2323-47. – Chaque année, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise. Ce rapport porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la

formation et des salaires, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise et le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

Le rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

À cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel quinze jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'État.

Art. L. 2331-1. – I. – Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

II. - Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

Art. L. 5312-1. – Une institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière a pour mission de :

1° Prospecter le marché du travail, développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procéder à la collecte des offres d'emploi, aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement, assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi et participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle ;

2° Accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle ;

3° Procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, tenir celle-ci à jour dans les conditions prévues au titre Ier du livre IV de la présente partie et assurer à ce titre le contrôle de la recherche d'emploi dans les conditions prévues au chapitre VI du titre II du livre IV ;

4° Assurer, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, le service de l'allocation d'assurance et, pour le compte de l'État ou du Fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24, le service des allocations de solidarité prévues à la section 1 du chapitre III du titre II du livre IV de la présente partie, de la prime forfaitaire mentionnée à l'article L. 5425-3, des allocations mentionnées à l'article L. 5424-21 ainsi que de toute autre allocation ou aide dont l'Etat lui confierait le versement par convention ;

5° Recueillir, traiter, diffuser et mettre à la disposition des services de l'Etat et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi ;

6° Mettre en œuvre toutes autres actions qui lui sont confiées par l'État, les collectivités territoriales et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage en relation avec sa mission.

L'institution nationale agit en collaboration avec les instances territoriales intervenant dans le domaine de l'emploi, en particulier les maisons de l'emploi, ainsi qu'avec les associations nationales et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement, par des partenariats adaptés.

AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION

Amendement AS 1 présenté par Mme Isabelle Le Callennec

Article 1^{er}

À la première phrase de l'alinéa 5, après le mot : « jeunes », insérer les mots : « inscrits à Pôle Emploi ».

Amendement AS 2 présenté par Mme Isabelle Le Callennec

Article 1^{er}

À la première phrase de l'alinéa 19, après la première occurrence du mot : « de », insérer les mots : « la formation et ».

Amendement AS 4 présenté par Mme Isabelle Le Callennec

Article 1^{er}

À l'alinéa 32, après le mot : « absence », insérer le mot : « prolongée ».

Amendement AS 5 présenté par Mme Isabelle Le Callennec

Article 1^{er}

À l'alinéa 14, substituer aux mots : « ne sont pas couverts par », les mots : « n'ont pas engagé de discussion visant à adopter ».

Amendement AS 6 présenté par Mme Isabelle Le Callennec

Article 1^{er}

À l'alinéa 14, après la référence : « L. 5121-11 », insérer les mots : « , ou par un accord de pénibilité ».

Amendement AS 7 présenté par Mme Isabelle Le Callennec

Article 1^{er}

Compléter l'alinéa 33 par la phrase suivante :

« Les pénalités ne s'appliquent pas aux entreprises connaissant des difficultés sur leur marché. ».

Amendement AS 8 présenté par Mme Isabelle Le Callennec

Article 1^{er}

Compléter la première phrase de l'alinéa 19 par les mots : « ainsi que de la formation au tutorat pour les salariés plus âgés ».

Amendement AS 9 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer

Article 1^{er}

À la première phrase de l'alinéa 5, après le mot : « indéterminée », insérer les mots : « à temps plein ».

Amendement AS 10 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer

Article 1^{er}

À la première phrase de l'alinéa 5, après le mot : « indéterminée », insérer les mots : « assorti d'une formation qualifiante en alternance pour les non diplômés ».

Amendement AS 11 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer

Article 1^{er}

À la première phrase de l'alinéa 5, supprimer les mots : « l'embauche et ».

Amendement AS 12 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer

Article 1^{er}

À la première phrase de l'alinéa 5, après la dernière occurrence du mot : « emploi », insérer les mots : « ainsi que l'amélioration et l'adaptation des conditions d'emploi ».

Amendement AS 15 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer

Article 1^{er}

Supprimer l'alinéa 14.

Amendement AS 16 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer

Article 1^{er}

Après le mot : « contenu », rédiger ainsi la fin de la dernière phrase de l'alinéa 17 : « comprend un bilan des mesures de gestion du personnel depuis un an, la situation des effectifs et leur répartition par rôle, la cartographie des métiers et la pyramide des âges, les évolutions de compétences nécessaires au regard de la stratégie de l'entreprise pour tous les métiers, les prévisions

de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée, ainsi que les projections d'effectifs pour l'année à venir. ».

Amendement AS 17 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer

Article 1^{er}

Après l'alinéa 19, insérer l'alinéa suivant :

« 1° *bis* Des dispositions relatives à la mise en œuvre de formations qualifiantes en alternance pour l'emploi de jeunes non diplômés ; ».

Amendement AS 18 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer

Article 1^{er}

Après l'alinéa 19, insérer l'alinéa suivant :

« 1° *bis* Des dispositions spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi des seniors, de l'adaptation du salarié aux évolutions technologiques, environnementales, organisationnelles, de l'évolution professionnelle dans l'emploi en fonction des capacités et connaissances nécessaires, de l'amélioration de leurs conditions de travail, de la prévention des situations de pénibilité et de l'aménagement de leur fin de carrière, via notamment une aide à la construction d'un projet de deuxième partie d'activité professionnelle ; ».

Amendement AS 19 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer

Article 1^{er}

Après l'alinéa 19, insérer l'alinéa suivant :

« 1° *bis* Des dispositions permettant de distinguer les référents des jeunes, des seniors qui, bien que bénéficiaires du présent dispositif, n'en assureront pas la réalisation. Il est précisé le rôle du référent, en charge de la transmission des savoirs, et celui de l'accompagnant, chargé de l'accueil du jeune et de la découverte de l'entreprise. ».

Amendement AS 20 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer

Article 1^{er}

Après la dernière occurrence du mot : « entreprise », supprimer la fin de l'alinéa 22.

Amendement AS 21 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer

Article 1^{er}

1° À l'alinéa 22, après le mot : « mixité », insérer les mots : « sociale et territoriale ».

2° En conséquence, compléter cet alinéa par la phrase suivante :

« Son contenu est précisé par décret. ».

Amendement AS 22 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer

Article 1^{er}

Après l'alinéa 20, insérer l'alinéa suivant :

« 2° *bis* Les modalités de financement des formations prévues pour les jeunes, dans le cadre d'un organisme extérieur à l'entreprise ou réalisées directement par les référents pendant leur temps de travail, par les organismes paritaires collecteurs agréés. Ces formations peuvent également bénéficier aux référents des jeunes. ».

Amendement AS 23 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer

Article 1^{er}

Compléter l'alinéa 23 par les mots : « dans le cadre d'une démarche territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ».

Amendement AS 24 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer

Article 1^{er}

Compléter l'alinéa 22 par les mots : « et les objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche ».

Amendement AS 25 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer

Article 1^{er}

À l'alinéa 45, après le mot : « indéterminée », insérer les mots : « à temps plein ».

Amendement AS 27 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer

Article 1^{er}

Après l'alinéa 51, insérer l'alinéa suivant :

« III *bis*. En cas de difficultés économiques significatives, l'application des accords ou du plan d'action du contrat de génération est provisoirement ou définitivement suspendu. Un décret précise les hypothèses de cette suspension. ».

Amendement AS 32 présenté par MM. Jean-Pierre Door, Bernard Perrut, Bernard Accoyer, Jean-Claude Bouchet, Gérard Cherpion, Henri Guaino, Denis Jacquat, Laurent Marcangeli, Pierre Morange, Fernand Siré, et Dominique Tian

Article 1^{er}

Supprimer cet article.

Amendement AS 33 présenté par MM. Jean-Pierre Door, Bernard Perrut, Bernard Accoyer, Jean-Claude Bouchet, Gérard Cherpion, Henri Guaino, Denis Jacquat, Laurent Marcangeli, Pierre Morange, Fernand Siré, et Dominique Tian

Article 1^{er}

À l'alinéa 10, après le mot : « elles » insérer les mots : « sont menacées par une perte de compétences clés du fait d'une pyramide des âges inversée et ».

Amendement AS 34 présenté par MM. Jean-Pierre Door, Bernard Perrut, Bernard Accoyer, Jean-Claude Bouchet, Gérard Cherpion, Henri Guaino, Denis Jacquat, Laurent Marcangeli, Pierre Morange, Fernand Siré, et Dominique Tian

Article 1^{er}

À l'alinéa 45, après le mot : « indéterminée, », les mots : « à temps plein, ».

Amendement AS 35 présenté par MM. Jean-Pierre Door, Bernard Perrut, Bernard Accoyer, Jean-Claude Bouchet, Gérard Cherpion, Henri Guaino, Denis Jacquat, Laurent Marcangeli, Pierre Morange, Fernand Siré, et Dominique Tian

Article 1^{er}

Compléter l'alinéa 45 par les mots : « , en priorité s'il est titulaire d'un diplôme national classé aux niveaux VI, V et IV au répertoire national de la certification professionnelle ».

Amendement AS 36 présenté par MM. Jean-Pierre Door, Bernard Perrut, Bernard Accoyer, Jean-Claude Bouchet, Gérard Cherpion, Henri Guaino, Denis Jacquat, Laurent Marcangeli, Pierre Morange, Fernand Siré, et Dominique Tian

Article 1^{er}

Après l'alinéa 49, insérer l'alinéa suivant :

« 3° Elles sont en capacité d'organiser entre le jeune et le salarié âgé les conditions de l'exercice d'un accompagnement ou d'un tutorat pour assurer une transmission des savoirs et des savoir-faire. ».

Amendement AS 37 présenté par MM. Jean-Pierre Door, Bernard Perrut, Bernard Accoyer, Jean-Claude Bouchet, Gérard Cherpion, Henri Guaino, Denis Jacquat, Laurent Marcangeli, Pierre Morange, Fernand Siré, et Dominique Tian

Article 1^{er}

À l'alinéa 50, après le mot : « embauche, », insérer les mots : « ou à la suppression d'un ou plusieurs postes occupés par des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, ».

Amendement AS 39 présenté par M. Christophe Cavard, Mme Véronique Massonneau et M. Jean-Louis Roumegas

Article 1^{er}

Compléter l'alinéa 14 par la phrase suivante :

« La pénalité s'accompagne de la perte du bénéfice du crédit d'impôt compétitivité emploi, tel que défini à l'article 244 *quater* C du code général des impôts. ».

Amendement AS 40 présenté par M. Christophe Cavard, Mme Véronique Massonneau et M. Jean-Louis Roumegas

Article 1^{er}

Après l'alinéa 5, insérer l'alinéa suivant :

« Le contrat signé entre l'entreprise et le jeune précise les modalités de la transmission de compétences et de connaissances. ».

Amendement AS 41 présenté par M. Christophe Cavard, Mme Véronique Massonneau et M. Jean-Louis Roumegas

Article 1^{er}

Après l'alinéa 21, insérer l'alinéa suivant :

« L'accord d'entreprise, de groupe ou de branche doit faire apparaître les modalités de plan de formation proposé au jeune embauché en contrat de génération. ».

Amendement AS 42 présenté par M. Christophe Cavard, Mme Véronique Massonneau et M. Jean-Louis Roumegas

Article 1^{er}

Après l'alinéa 5, insérer l'alinéa suivant :

« Le contrat de génération est applicable pour les contrats d'embauches d'une durée au moins égale à 80% de la durée légale du temps de travail définie à l'article L. 3121-10 du code du travail. ».

Amendement AS 43 présenté par M. Christophe Cavard, Mme Véronique Massonneau et M. Jean-Louis Roumegas

Après l'article 5

Insérer l'article suivant :

À compter de novembre 2013, un rapport annuel est remis au Parlement sur la mise en œuvre des contrats de génération, précisant la part d'accords, de plans d'action et d'entreprises qui ne se sont pas conformés à la présente loi. Ce rapport fait également l'analyse des objectifs et des

difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du contrat de génération. Il doit également évaluer la création d'emploi imputable à cette mesure.

Amendement AS 45 présenté par M. Christophe Cavard et les députés du Groupe Écologistes

Article 1^{er}

À l'alinéa 33, substituer au taux : « 1 % », le taux : « 3 % ».

Amendement AS 46 présenté par M. Christophe Cavard, Mme Véronique Massonneau et M. Jean-Louis Roumegas

Article 1^{er}

I. – Après le mot : « employeur », rédiger ainsi la fin de l'alinéa 12 : « et les instances représentatives du personnel élaborent chacun un plan d'action respectant les dispositions de l'article L. 5121-12 ; » ;

II. – Après le mot : « élaboration », rédiger ainsi la fin de l'alinéa 24 : « des plans d'actions de l'employeur et des instances représentatives des salariés est précédée de l'établissement d'un diagnostic dans les conditions prévues à l'article L. 5121-10. Les diagnostics sont joints aux plans d'actions. Les instances représentatives du personnel peuvent bénéficier d'un conseil externe pour la réalisation de leur diagnostic. » ;

III. – Supprimer l'alinéa 26 ;

IV. – Rédiger ainsi l'alinéa 27 :

« Les plans d'action et le procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical font l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions définies par l'article L. 2231-6. Une réunion de l'employeur et des instances représentatives du personnel est organisée par l'autorité administrative dans le mois suivant le dépôt. » ;

V. – À l'alinéa 29, les mots : « le plan d'action, et le diagnostic annexé » sont remplacés par « les plans d'actions et les diagnostics annexés ».

Amendement AS 47 présenté par M. Gilles Lurton

Article 1^{er}

Après la première phrase de l'alinéa 5, insérer la phrase suivante :

« Son objectif doit être de pérenniser le savoir-faire de l'entreprise et de valoriser l'expérience acquise par les salariés. »

Amendement AS 48 présenté par M. Gilles Lurton

Article 1^{er}

Après l'alinéa 21, insérer l'alinéa suivant :

« Une convention de formation doit être obligatoirement signée avec un organisme habilité et annexée au contrat de travail. ».

Amendement AS 49 présenté par M. Gilles Lurton

Article 1^{er}

Supprimer les alinéas 32 à 35.

Amendement AS 50 présenté par M. Gilles Lurton

Article 1^{er}

Compléter l'alinéa 45 par la phrase suivante :

« Un bilan des compétences est réalisé lors de l'embauche du jeune. ».

Amendement AS 51 présenté par M. Gilles Lurton

Article 5

Substituer à la date : « 30 septembre », la date : « 31 décembre ».

Amendement AS 52 présenté par M. Jean-Marc Germain, Mme Kheira Bouziane, M. Olivier Véran, M. Christophe Sirugue, Mme Monique Iborra, M. Jean-Patrick Gille, Mme Sylviane Bulteau, Mme Hélène Geffroy, M. Serge Letchimy et les commissaires membres du groupe SRC

Article 1^{er}

Compléter l'alinéa 17 par la phrase suivante :

« Le diagnostic porte notamment sur la pyramide des âges, les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans l'entreprise, un bilan des mesures de gestion du personnel depuis un an, les prévisions de départs à la retraite, les perspectives de recrutement, les compétences clés de l'entreprise, ainsi que sur les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée. ».

Amendement AS 53 présenté par M. Jean-Marc Germain, Mme Kheira Bouziane, M. Olivier Véran, Mme Monique Iborra, M. Jean-Patrick Gille, Mme Sylviane Bulteau, Mme Hélène Geffroy, M. Serge Letchimy et les commissaires membres du groupe SRC

Article 1^{er}

Compléter l’alinéa 19 par la phrase suivante :

« La transmission des savoirs et des compétences dans l’entreprise peut recouvrir des modalités diverses selon les caractéristiques propres de celle-ci, parmi lesquelles les binômes d’échange de compétences entre salariés, 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, ainsi que l’organisation de la charge de travail du référent. ».

Amendement AS 54 présenté par M. Jean-Marc Germain, Mme Kheira Bouziane, M. Christophe Sirugue, M. Olivier Véran, Mme Monique Iborra, M. Jean-Patrick Gille, Mme Sylviane Bulteau, Mme Hélène Geffroy, M. Serge Letchimy et les commissaires membres du groupe SRC

Article 1^{er}

Compléter l’alinéa 19 par les deux phrases suivantes :

« L’accord collectif d’entreprise comprend obligatoirement des objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée, et d’embauche et de maintien dans l’emploi des seniors. Il précise les modalités d’intégration et d’accompagnement des jeunes, ainsi que les actions prévues en matière d’anticipation des évolutions professionnelles et de gestion des âges, de développement de la coopération intergénérationnelle, d’aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite. ».

Amendement AS 56 présenté par M. Jean-Marc Germain, Mme Kheira Bouziane, M. Olivier Véran, Mme Monique Iborra, M. Jean-Patrick Gille, Mme Sylviane Bulteau, Mme Hélène Geffroy, M. Serge Letchimy et les commissaires membres du groupe SRC

Article 1^{er}

À l’alinéa 45, après le mot : « indéterminée », insérer les mots : « à temps plein ».

Amendement AS 58 présenté par M. Jean-Marc Germain, Mme Kheira Bouziane, M. Olivier Véran, M. Christophe Sirugue, Mme Monique Iborra, M. Jean-Patrick Gille, Mme Sylviane Bulteau, Mme Hélène Geffroy, M. Serge Letchimy et les commissaires membres du groupe SRC

Article 1^{er}

Après l’alinéa 50 insérer l’alinéa suivant :

« II *bis*. – La rupture du contrat de travail à l’initiative de l’employeur ou la rupture conventionnelle de l’un des salariés visé par le contrat de génération met un terme à l’aide. »

Amendement AS 61 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

Après l'alinéa 1, insérer l'alinéa suivant :

« 1 *bis*. – L'article L. 5121-7 devient l'article L. 5121-22. ».

Amendement AS 62 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

Substituer aux alinéas 2 à 5 les huit alinéas suivants :

« 2° La section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi rédigée :

« Section 4

« Contrat de génération

« *Art. L. 5121-6*. – Le contrat de génération a pour objectifs :

« 1° De faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;

« 2° De favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés ;

« 3° D'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

« Il est mis en œuvre, en fonction de la taille des entreprises, dans les conditions prévues par la présente section. » ».

Amendement AS 63 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 9, substituer aux mots : « et n'appartenant pas à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, employant au moins » les mots : « ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est inférieur à ».

Amendement AS 64 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 9, substituer aux mots : « fixées à », les mots : « prévues aux I à IV de ».

Amendement AS 66 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 10, substituer au mot : « employant », les mots : « dont l'effectif est compris ».

Amendement AS 67 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 11, substituer aux mots : « délégué syndical », les mots : « délégués syndicaux ».

Amendement AS 68 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 11, substituer aux mots : « par les », le mot : « aux ».

Amendement AS 69 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 12, substituer aux mots : « délégué syndical », les mots : « délégués syndicaux ».

Amendement AS 70 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 12, substituer aux mots : « respectant les dispositions de », le mots : « dans les conditions prévues à ».

Amendement AS 71 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 13, substituer aux mots : « respectant les dispositions des », les mots : « conclu dans les conditions prévues aux ».

Amendement AS 72 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

Rédiger ainsi l'alinéa 14 :

« *Art. L. 5121-9.* – Les entreprises employant au moins trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, employant au moins trois cents salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins trois cents salariés, sont soumis à une pénalité, dans les conditions prévues à l'article L. 5121-14, lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 et lorsqu'à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12. ».

Amendement AS 73 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 18, substituer au mot : « établi », le mot : « applicable ».

Amendement AS 74 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À la première phrase de l'alinéa 19, après le mot : « jeunes », insérer les mots : « dans l'emploi ».

Amendement AS 75 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 23, supprimer les mots : « en outre ».

Amendement AS 76 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À la première phrase de l'alinéa 24, substituer aux mots : « l'établissement d'un diagnostic dans les conditions prévues », les mots : « la réalisation du diagnostic mentionné ».

Amendement AS 77 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 25, substituer au mot : « établi », le mot : « applicable ».

Amendement AS 78 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 27, substituer aux mots : « délégué syndical », les mots : « délégués syndicaux, ».

Amendement AS 79 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 27, substituer aux mots : « définies par », les mots : « prévues à ».

Amendement AS 80 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

Après la première occurrence du mot : « entreprise », rédiger ainsi la fin de l’alinéa 31 : « ou un établissement public mentionnés à l’article L. 5121-9 ne sont pas couverts par un accord collectif ou un plan d’action, ou sont couverts par un accord collectif ou un plan d’action non-conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12, elle met en demeure l’entreprise ou l’établissement public de régulariser sa situation.. ».

Amendement AS 81 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

I. – À l’alinéa 32, après la première occurrence du mot : « entreprise », insérer les mots : « ou l’établissement public ».

II. – En conséquence, à l’alinéa 33, substituer par deux fois aux mots : « n’est pas couverte », les mots : « ou l’établissement public ne sont pas couverts ».

Amendement AS 82 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

Après le mot : « pour », rédiger ainsi la fin de l’alinéa 32 : « conclure un accord collectif ou établir un plan d’action conformes aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 et en fonction de la situation économique et financière de l’entreprise ou de l’établissement public. ».

Amendement AS 83 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l’alinéa 33, substituer aux mots : « au titre des rémunérations versées pour les », les mots : « pour les rémunérations versées au cours des ».

Amendement AS 84 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l’alinéa 33, après le mot : « réduction », insérer le mot : « dégressive ».

Amendement AS 85 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l’alinéa 33, après la seconde occurrence du mot : « accord », insérer le mot : « collectif ».

Amendement AS 86 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 34, substituer aux mots : « définies par les articles L. 137-3 et L. 137-4 », les mots : « prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre I^{er} ».

Amendement AS 87 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 36, substituer aux mots : « mentionnée à l'article L. 5121-9 transmet », les mots : « ou l'établissement public mentionnés à l'article L. 5121-9 transmettent ».

Amendement AS 87 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 36, substituer aux mots : « mentionnée à l'article L. 5121-9 transmet », les mots : « ou l'établissement public mentionnés à l'article L. 5121-9 transmettent ».

Amendement AS 88 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 37, substituer aux mots : « est mise », les mots : « ou l'établissement public sont mis ».

Amendement AS 89 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 39, substituer aux mots : « fixées par les articles L. 137-3 et L. 137-4 », les mots : « prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre I^{er} ».

Amendement AS 90 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 41, substituer aux mots : « au ministre chargé de l'emploi, à son échéance, », les mots : « , à son échéance, au ministre chargé de l'emploi »

Amendement AS 91 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 45, supprimer la seconde occurrence du mot : « âgé ».

Amendement AS 92 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

I. – À l’alinéa 45, substituer aux mots : « reconnu dans sa », les mots : « bénéficiant de la reconnaissance de la ».

II. – En conséquence, procéder à la même substitution à l’alinéa 49.

Amendement AS 93 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À la fin de l’alinéa 48, substituer au mot : « recrutement », le mot : « embauche ».

Amendement AS 94 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l’alinéa 50, substituer à la première occurrence des mots : « lorsque l’entreprise », les mots : « à l’entreprise lorsqu’elle ».

Amendement AS 95 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l’alinéa 50, substituer au mot : « précédents », les mots : « précédant l’embauche du jeune ».

Amendement AS 96 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l’alinéa 50, après le mot : « licenciement », insérer les mots : « pour motif ».

Amendement AS 97 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l’alinéa 50, substituer au mot : « , ni », le mot : « ou ».

Amendement AS 98 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l’alinéa 51, substituer par deux fois au mot : « et », le mot : « ou ».

Amendement AS 99 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 51, substituer aux mots : « reconnu dans », les mots : « bénéficiant de la reconnaissance de ».

Amendement AS 100 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À la première phrase de l'alinéa 53, après la référence : « L. 5121-8 », insérer les mots : « couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action ».

Amendement AS 102 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À la seconde phrase de l'alinéa 53, substituer au mot : « elle », les mots : « l'aide ».

Amendement AS 103 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 54, substituer au mot : « recrute », le mot : « embauche ».

Amendement AS 104 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 55, substituer aux mots : « dans les conditions », les mots : « selon les modalités ».

Amendement AS 105 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 55, substituer aux mots : « confié à », les mots : « assuré par ».

Amendement AS 106 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 56, substituer aux mots : « de l'information annuelle prévue en application de », les mots : « du rapport annuel mentionné à ».

Amendement AS 107 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 5

Après le mot : « entreprises », insérer les mots : « ou établissements publics ».

Amendement AS 108 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

Compléter l'alinéa 19 par la phrase suivante :

« La transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise peut recouvrir des modalités diverses selon les caractéristiques propres de celle-ci, parmi lesquelles les binômes d'échange de compétences entre salariés, 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, ainsi que l'organisation de la charge de travail du référent. ».

Amendement AS 109 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

Rédiger ainsi l'alinéa 26 :

« L'employeur soumet le plan d'action à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent. ».

Amendement AS 110 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 45, après le mot : « indéterminée », insérer les mots : « à temps plein ».

Amendement AS 111 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 50, substituer aux mots : « le poste pour lequel », les mots : « les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle ».

Amendement AS 112 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

Compléter l'alinéa 51 par les mots : « associée à un jeune et à un salarié âgé ».

Amendement AS 113 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

Après la référence : « III », rédiger ainsi la fin de l'alinéa 52 : « n'entraîne pas la perte de l'aide. ».

Amendement AS 114 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À la première phrase de l'alinéa 53, substituer aux mots : « la conclusion de cet accord ou de l'établissement de ce », les mots : « dépôt auprès de l'autorité administrative de l'accord collectif ou du ».

Amendement AS 115 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

À la seconde phrase de l'alinéa 53, substituer aux mots : « après la », les mots : « à compter de la date de ».

Amendement AS 116 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

Après la seconde occurrence du mot : « entreprise », supprimer la fin de l'alinéa 54.

Amendement AS 117 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 5

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« II. – L'aide mentionnée à l'article L. 5121-17 du code du travail est ouverte aux entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 dudit code à compter de la date de promulgation de la présente loi, pour les embauches réalisées à compter du 1^{er} janvier 2013. ».

Amendement AS 118 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 2

Après l'alinéa 6, insérer l'alinéa suivant :

« II. *bis* À l'article L. 2243-2 du code du travail, les références : « , L. 2242-11 à L. 2242-14 et L. 2242-19 » sont remplacées par les références : « et L. 2242-11 à L. 2242-14 ».

Amendement AS 119 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 2

Rédiger ainsi l'alinéa 7 :

« III. – Après le premier alinéa de l'article L. 5121-3 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : »

Amendement AS 120 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 2

Après le mot : « vaut », rédiger ainsi la fin de la dernière phrase de l'alinéa 3 : « conclusion de l'accord mentionné au 3° de l'article L. 5121-8. ».

Amendement AS 121 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 2

Après le mot : « vaut », rédiger ainsi la fin de l'alinéa 6 : « conclusion de l'accord mentionné au 1° de l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9. ».

Amendement AS 122 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 2

Supprimer l'alinéa 9.

Amendement AS 123 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 3

I. – Après le mot : « est », rédiger ainsi la fin de l'alinéa 1 : « abrogée ».

II. – En conséquence, substituer aux alinéas 2 à 4 l'alinéa suivant :

« II. – À la première phrase du premier alinéa de l'article L. 241-3 du même code, les mots : « , par la pénalité prévue à l'article L. 138-24 » sont supprimés. ».

Amendement AS 124 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 4

À l'alinéa 1, substituer au mot : « publication », le mot : « promulgation ».

Amendement AS 125 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur

Article 1^{er}

Compléter l'alinéa 27 par la phrase suivante :

« Le procès-verbal de désaccord mentionne le nombre et les dates des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord, ainsi que les propositions respectives des parties. ».

ANNEXE : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

(par ordre chronologique)

- **Confédération française de l'encadrement** – Confédération générale des cadres (CFE-CGC) – **Mme Marie-Françoise Leflon**, secrétaire nationale à l'emploi
- **Confédération générale du travail (CGT)** – **Mme Irène Huard**, membre de la commission Exécutive CGT, en charge de la négociation « Contrat de génération », et **Mme Isabelle Depuydt**, conseillère confédérale
- **Force Ouvrière** – **M. Stéphane Lardy**, secrétaire confédéral, et **Mme Sylvia Veitl**, technicienne
- **Confédération française démocratique du travail (CFDT)** – **M. Christian Janin**, secrétaire confédéral chargé du dossier de l'emploi et **M. Laurent Loyer**, secrétaire confédéral au service juridique de la CFDT
- **Mouvement des entreprises de France (MEDEF)** – **M. Benoît Roger-Vasselín**, président de la commission « Relations du travail et politiques de l'emploi », **M. Antoine Foucher**, directeur des relations sociales, de l'éducation et de la formation, et **Mme Laurence Durand-Mille**, chargée de mission à la direction des affaires publiques
- **Direction de la sécurité sociale (DSS)** – **M. Thomas Fatome**, directeur, et **M. Nicolas Hubert**, chef du bureau de la législation financière
- **Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)** - **M. Georges Tissíé**, directeur des affaires sociales et **Mme Geneviève Roy**, vice-présidente, chargée des affaires sociales
- **Direction générale du travail (DGT)/ Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) (audition commune)** – **M. Jean-Denis Combrexelle**, directeur de la Direction générale du travail, **Mme Amel Hafid**, adjointe au chef du bureau des relations collectives du travail, et **Mme Emmanuelle Wargon**, déléguée générale à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- **M. Jean-Baptiste Prévost**, rapporteur de l'avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE) sur l'emploi des jeunes de septembre 2012
- **Union professionnelle artisanale (UPA)** – **M. Jean Lardin**, président, **M. Pierre Burban**, secrétaire général, et **Mme Caroline Duc**, chargée des relations avec le Parlement
- **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)** – **M. Yves Razzoli**, président national de la fédération « Protection sociale et emploi »

- **Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA) – M. Jean-Patrick Farrugia**, directeur de la Formation et de l'Emploi, et **Mme Véronique Matteoli**, adjoint au directeur des Relations Institutionnelles