

N° 713

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale
le 12 février 2013

N° 346

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2012-2013

Enregistré à la Présidence du Sénat
le 12 février 2013

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE ⁽¹⁾ CHARGÉE DE PROPOSER UN TEXTE SUR
LES DISPOSITIONS RESTANT EN DISCUSSION DU PROJET DE LOI *portant création du
contrat de génération*,

PAR M. CHRISTOPHE SIRUGUE

Rapporteur,
Député.

PAR MME CHRISTIANE DEMONTÈS

Rapporteuse,
Sénatrice.

(1) Cette commission est composée de : Mme Catherine Lemorton, députée, présidente, M. Claude Jeannerot, sénateur, vice-président ; M. Christophe Sirugue, député, Mme Christiane Demontès, sénatrice, rapporteurs.

Membres titulaires : Mme Kheira Bouziane, M. Olivier Véran, M. Gérard Cherpion, M. Jean-Pierre Door, Mme Véronique Louwagie, députés ; Mme Gisèle Printz, M. Dominique Watrin, Mme Isabelle Debré, M. Jean-Noël Cardoux, M. Hervé Marseille, sénateurs.

Membres suppléants : M. Jean-Marc Germain, M. Jean-Patrick Gille, M. Denys Robiliard, M. Bernard Perrut, M. Gilles Lurton, M. Arnaud Richard, M. Christophe Cavard, députés, M. Gilbert Barbier, Mme Catherine Deroche, M. Jean Desessard, M. Bruno Gilles, Mme Chantal Jouanno, M. Ronan Kerdraon, Mme Patricia Schillinger, sénateurs.

Voir les numéros :

Assemblée nationale : 492, 570, T.A. 81 et 710.

Sénat : 289, 317, 318 et T.A. 90 (2012-2013).

SOMMAIRE

	Pages
TRAVAUX DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE	5
TABLEAU COMPARATIF	21

TRAVAUX DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Mesdames, Messieurs,

Conformément au deuxième alinéa de l'article 45 de la Constitution et à la demande de M. le Premier ministre, une commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi portant création du contrat de génération s'est réunie à l'Assemblée nationale le mardi 12 février 2013.

La commission mixte paritaire procède d'abord à la désignation de son bureau, qui est ainsi constitué :

- Mme Catherine Lemorton, députée, présidente,
- M. Claude Jeannerot, sénateur, vice-président.

Puis ont été désignés :

- M. Christophe Sirugue, rapporteur pour l'Assemblée nationale,
- Mme Christiane Demontès, rapporteure pour le Sénat.

* *

*

Mme Catherine Lemorton, présidente. Le projet de loi initial comportait cinq articles. Cinq articles additionnels ont été introduits par l'une ou l'autre de nos deux assemblées et cinq articles ont été adoptés conformes. Il reste donc cinq articles en discussion.

Nos rapporteurs nous le confirmeront : nos deux assemblées sont très largement d'accord sur ce texte, puisque nous sommes saisis de propositions de rédaction communes à nos deux rapporteurs.

Je ne vois pour ma part qu'un seul point de débat entre nos deux assemblées, à savoir la condition de non licenciement pendant les six mois précédant l'embauche du jeune et plus particulièrement la référence, que le Sénat a supprimée, à la rupture conventionnelle.

M. Claude Jeannerot, vice-président. Je vous remercie pour votre accueil. Le projet de loi a donné lieu à un travail approfondi à l'Assemblée nationale, dans le respect des grands équilibres du texte initial, approuvé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales. Les débats au Sénat ont permis d'apporter des précisions et compléments. Je suis convaincu que notre

réunion aboutira à un texte commun, dont le Sénat aura à connaître dès ce soir, et ce afin de permettre une mise en œuvre rapide du nouveau dispositif.

Mme Christiane Demontès, rapporteure pour le Sénat. Les principales modifications apportées par le Sénat peuvent être regroupées en cinq points : la promotion du dialogue social ; le renforcement du contenu des accords et des plans d'action ; la clarification des conditions d'éligibilité aux aides financières ; l'information du Parlement ; la suppression de dispositions obsolètes.

Sur le premier point, le Sénat a souhaité encourager le dialogue entre partenaires sociaux dans l'entreprise en restreignant les possibilités de recourir au plan d'action unilatéral de l'employeur. Désormais, le procès-verbal de désaccord doit être signé avec les délégués syndicaux s'ils sont présents dans l'entreprise, ou avec les membres des institutions représentatives du personnel, si des négociations ont été engagées avec eux, dans le cadre dérogatoire prévu par le code du travail.

S'agissant du renforcement du contenu des accords et plans d'action, le Sénat a prévu, d'une part, que le diagnostic obligatoire évalue la mise en œuvre des accords seniors de 2009 et, d'autre part, que les accords et plans d'action comportent des engagements pour les jeunes les moins qualifiés, et attachent une attention particulière à la formation des référents et des salariés âgés. Ces documents doivent par ailleurs assurer la réalisation des objectifs de lutte contre les discriminations à l'embauche mais aussi durant le déroulement de carrière des salariés. Enfin, ils doivent obligatoirement traiter de l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et de la prévention de la pénibilité.

Sur le troisième point, la clarification des conditions d'éligibilité à l'aide financière de l'État, le Sénat a distingué les règles applicables à la catégorie professionnelle de celles relatives au poste sur lequel est prévue l'embauche. Il a également précisé que le montant de l'aide sera calculé au prorata de la durée hebdomadaire du travail des salariés du binôme.

Concernant l'information du Parlement, le Sénat a souhaité que le Gouvernement rende un rapport unique et annuel au Parlement sur l'application des contrats de génération, qui comprenne notamment une analyse spécifique relative aux départements et régions d'outre-mer. Ce rapport doit en outre évaluer l'opportunité, trois ans après la promulgation de la loi, de modifier les bornes d'âge pour bénéficier du contrat de génération et d'instaurer une pénalité à l'encontre des entreprises de 50 à 300 salariés non couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action.

En dernier lieu, le Sénat a supprimé certaines dispositions jugées obsolètes, en l'occurrence le dispositif d'aide à l'emploi des seniors créé par la loi portant réforme des retraites de 2010 qui n'a jamais été mis en œuvre, faute de décret d'application.

Les modifications apportées par le Sénat ne remettent donc aucunement en cause l'équilibre du projet de loi initial et de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012.

M. Christophe Sirugue, rapporteur pour l'Assemblée nationale.

Mme Demontès a rappelé les apports du Sénat et nous avons encore tous à l'esprit l'ensemble des sujets. Ce texte a en effet été examiné dans des délais limités, afin de permettre une entrée en vigueur rapide du dispositif, qui est appelé à jouer un rôle important en faveur de l'emploi des jeunes et des salariés âgés, et va s'insérer dans un édifice plus large comprenant les emplois d'avenir et le dispositif de sécurisation de l'emploi dont nous débattons prochainement.

Les modifications apportées au texte par nos collègues sénateurs constituent des avancées importantes, en renforçant notamment la portée du dialogue social dans les entreprises. Le Sénat a en effet prévu la mise en place d'une procédure de constat d'un éventuel désaccord dans les entreprises où la négociation serait menée avec les institutions représentatives du personnel, en cas d'absence de délégués syndicaux. Or, il faut rappeler que ce n'est qu'en cas d'échec de la négociation que l'employeur pourra recourir à un plan d'action mis en œuvre de manière unilatérale.

Le Sénat a également supprimé certaines dispositions relatives au contenu des accords collectifs ou des plans d'action, qui ont vocation à figurer dans les textes réglementaires qui seront pris après promulgation de la loi.

Le Sénat a enfin souhaité introduire une clause de « revoyure » : un bilan de la mise en œuvre du contrat de génération devra ainsi être réalisé, qui, le cas échéant, conduira à revoir les conditions d'accès à l'aide ainsi que le dispositif de pénalité applicable aux entreprises si celles-ci ne jouent pas le jeu.

Il appartient désormais à la commission mixte paritaire de prolonger le travail parlementaire, qui a été jusqu'ici particulièrement constructif. Ainsi, pour la très grande majorité des dispositions restant en discussion, nous vous proposons de retenir la version du Sénat, seules quelques dispositions méritant un examen complémentaire :

– tout d'abord, s'agissant du contenu du diagnostic préalable, l'Assemblée nationale avait apporté plusieurs précisions, qui ont été en grande partie supprimées au Sénat. Certaines nous semblent devoir être réintroduites ;

– ensuite, sur le contenu des engagements pris par les entreprises dans le cadre de leurs accords collectifs, le Sénat a indiqué qu'ils visaient en particulier la formation et l'insertion dans l'emploi des jeunes les moins qualifiés. Or, le contrat de génération, qui n'est pas un nouveau contrat aidé, n'a pas vocation à s'adresser particulièrement à des jeunes peu qualifiés. Si la situation de ces jeunes les moins qualifiés peut être prise en compte dans le cadre de l'accès au plan de formation de droit commun de l'entreprise, il n'apparaît pas opportun d'en faire un marqueur des contrats de génération. Nous ferons une proposition en ce sens ;

– s’agissant de la condition de non licenciement pendant les six mois précédant l’embauche du jeune, le Sénat a supprimé la condition relative à l’absence de rupture conventionnelle sur le poste sur lequel est prévue l’embauche. Les députés tenaient à cette précision, nous souhaitons donc la rétablir. En outre, le Sénat a établi une distinction entre la condition de non licenciement économique, sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l’embauche, et la condition de non licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l’inaptitude, sur le seul poste pour lequel est prévue l’embauche. La position de l’Assemblée était plus stricte, l’ensemble de ces conditions devant s’appliquer sur l’ensemble des postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l’embauche. Nous devons donc rediscuter de ce point ;

– enfin, le Gouvernement a souhaité revoir au Sénat les conditions d’ouverture de l’aide, en prévoyant que celle-ci sera accordée aux entreprises à compter de la date de conclusion de l’accord collectif ou d’établissement du plan d’action. Il nous semble que cette date, outre qu’elle peut être difficile à déterminer, peut également être sujette à caution : l’Assemblée avait prévu à cet égard que l’aide soit accordée à compter du dépôt auprès de l’administration de l’accord ou du plan d’action, date qui a l’avantage d’être précise et objective. Nous proposerons donc de revenir à cette rédaction.

Sur la quasi-totalité de ces points, nous avons travaillé avec Christiane Demontès afin de vous proposer des rédactions communes autour desquelles je souhaite que nous puissions nous retrouver. Nous vous proposerons également des modifications d’ordre strictement rédactionnel ou des ajustements. Seule la question de la rupture conventionnelle ne fait pas l’objet d’une proposition commune de notre part.

La commission mixte paritaire est ensuite passée à l’examen des articles restant en discussion.

Article 1^{er}

Définition et modalités d’application du contrat de génération

La commission mixte paritaire *adopte* deux amendements rédactionnels présentés par les rapporteurs, aux alinéas 16 et 20.

Elle examine ensuite un amendement des mêmes auteurs visant à détailler de manière plus approfondie le contenu du diagnostic préalable.

M. Christophe Sirugue, rapporteur pour l’Assemblée nationale. À la suite de la réécriture opérée par le Sénat consistant à supprimer le détail du diagnostic préalable introduit à l’Assemblée nationale et à y inclure la question des accords seniors, nous considérons qu’il convient à tout le moins de mentionner l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au même titre que ces derniers : le présent amendement vise donc à insister sur cet objectif. L’objectif est

que ces deux outils se complètent afin d'obtenir un diagnostic le plus précis possible sur la situation des ressources humaines dans l'entreprise.

M. Gérard Cherpion, député. Le diagnostic préalable doit certes prendre en compte un certain nombre d'actions, mais, pour que le dispositif fonctionne, il ne faut pas ajouter sans cesse des contraintes supplémentaires. C'est pourtant ce à quoi tend cet amendement, du moins en apparence. Car, en pratique, la loi prévoit déjà de telles dispositions. Elle est suffisamment explicite sur les obligations des entreprises en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, ne rajoutons donc pas de la complexité à la complexité.

Mme Isabelle Debré, sénateur. Si nous sommes évidemment favorables à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, à niveau de compétences, de poste et de temps passé dans l'entreprise équivalents, il me paraît inutile d'alourdir encore les sanctions à l'encontre des entreprises.

Mme Véronique Louwagie, députée. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une règle de droit, qui doit toujours être retenue. Pourquoi la mentionner ici ? Cela pourrait signifier qu'à chaque fois qu'on ne la signale pas, elle ne s'applique pas. Une telle précision est donc dangereuse car elle peut susciter des interprétations *a contrario* dans les textes où elle ne figure pas.

Mme Christiane Demontès, rapporteure pour le Sénat. Il est normal que nous ayons un débat sur ces dispositions. Toutefois, il ne s'agit pas là de sanctions. Il s'agit de rappeler l'importance des engagements pris par l'entreprise et de faire en sorte que les accords sur l'égalité professionnelle et l'emploi des seniors ne soient pas balayés avec l'adoption d'un nouveau dispositif mais, au contraire, soient pris en compte dans le diagnostic, lorsqu'ils existent. Nous avons beaucoup de difficulté à faire avancer la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, il est donc important d'insister sur cet objectif.

Mme Isabelle Debré, sénateur. Si l'objectif n'est pas atteint, la prime ne sera pas versée : cela me paraît donc bien relever d'une forme de sanction.

M. Christophe Sirugue, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Il y a manifestement confusion entre le contenu du diagnostic et les objectifs à réaliser. L'amendement porte sur le contenu du diagnostic : alors que les accords et plans d'action ont vocation à permettre la réalisation d'un certain nombre d'objectifs, au premier rang desquels l'égalité professionnelle, il serait surprenant que le diagnostic préalable ne prenne pas en compte ce qui a déjà été fait en la matière ! Cet amendement relève donc plus d'une coordination que d'une modification de fond. Il faut connaître précisément l'état des lieux avant de se fixer des objectifs pour atteindre un résultat !

La commission mixte paritaire *adopte* l'amendement des rapporteurs.

Elle est ensuite saisie d'un amendement proposé par les deux rapporteurs.

Mme Christiane Demontès, rapporteure pour le Sénat. Cet amendement vise à déplacer la mention des jeunes les moins qualifiés à la dernière phrase de l'alinéa 25 relative à l'accès au plan de formation, qui paraît plus appropriée que sa position actuelle. Nous avons eu un débat important au Sénat et en avons discuté avec Christophe Sirugue. Nous souscrivons au fait que le contrat de génération ne doit pas être ciblé sur la catégorie des jeunes les moins qualifiés. Il est ouvert à tous les jeunes à condition qu'ils remplissent les conditions d'âge. Néanmoins, le débat au Sénat nous a incités à pointer la nécessité, pour les jeunes les moins qualifiés, de les faire bénéficier d'actions spécifiques dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

M. Gérard Cherpion, député. Le ministre, pendant la discussion à l'Assemblée nationale et au Sénat, a rappelé de nombreuses fois qu'il ne s'agissait pas de créer une nouvelle forme d'emplois aidés. Le fait de distinguer les jeunes les moins qualifiés est une façon de revenir vers des emplois aidés. Avec notre rapporteur Christophe Sirugue, nous avons cosigné un amendement qui indiquait que les jeunes embauchés dans le cadre du contrat de génération devaient bénéficier du plan de formation de l'entreprise. Le législateur manifestait ainsi sa volonté en insistant sur le fait que le plan de formation de l'entreprise devait bien s'appliquer à tous les salariés. Mais puisque les moins qualifiés sont déjà inclus, selon le texte, dans le plan de formation, ajouter une mention spécifique à leur intention ne me paraît pas utile.

Mme Isabelle Debré, sénateur. Une nouvelle fois, nous stigmatisons une partie des jeunes alors qu'il n'y a pas de différence à faire entre les moins qualifiés et les plus qualifiés. C'est à l'entreprise elle-même ou au référent de prendre en charge la formation nécessaire à chaque jeune, qu'il soit ou non qualifié. Comme le ministre l'a indiqué et Christiane Demontès l'a rappelé, on ne cible que l'âge dans le contrat de génération et non pas la qualification ou les compétences. L'amendement proposé ne correspond donc pas à l'esprit du projet de loi.

M. Christophe Sirugue, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Je rejoins ce qui a été dit par nos collègues et j'estime que c'est aux entreprises de définir leurs plans de formation. À titre personnel, je laisserai donc l'initiative de cet amendement à ma collègue du Sénat. Je crains effectivement une stigmatisation des non-qualifiés.

Mme Véronique Louwagie, députée. Je crains que cet amendement ne remette en cause l'égalité des salariés devant le plan de formation dans l'entreprise.

Mme Christiane Demontès, rapporteure pour le Sénat. Les débats au Sénat sur ce sujet ont été longs. L'amendement initial du groupe UDI, trop contraignant, prévoyait une formation qualifiante obligatoire pour les jeunes non qualifiés. Il a ensuite été rectifié pour aboutir au dispositif qui vous est soumis.

Quant à l'égalité des salariés devant la formation, vous savez bien, mes chers collègues, ce qu'il en est. Qui bénéficie le plus de la formation tout au long de la vie sinon ceux qui sont déjà les plus formés et les plus qualifiés ? Je pense que le dispositif proposé n'introduit pas de rupture nouvelle. C'est un dispositif incitatif qu'il me semble important de maintenir, comme point de vigilance pour les entreprises. Cela servira non seulement aux jeunes mais aussi aux salariés plus âgés qui aujourd'hui, dans l'entreprise, n'ont pas accès à la formation.

M. Arnaud Richard, député. Je vais peut-être dénoter par rapport à ce que disent mes collègues mais je trouve dommage que l'on retire la mention des jeunes les moins qualifiés du dispositif du contrat de génération pour la remettre dans le plan de formation. Je pense qu'elle pourrait figurer aux deux endroits. J'imagine bien que cela ne simplifiera pas la tâche de tout le monde mais je ne crois pas qu'il faille se poser ce genre de questions.

M. Claude Jeannerot, vice-président. Je ne vais pas reprendre l'argumentaire de Christiane Demontès mais je voudrais préciser que ce point a fait largement consensus au Sénat. Il importe que la commission mixte paritaire en soit informée.

Mme Kheira Bouziane, députée. Je rejoins la position de la rapporteure du Sénat pour souligner l'inégalité qui existe aujourd'hui dans les entreprises à l'égard de la formation et je trouve souhaitable d'ajouter une mention dans le texte à propos des jeunes les moins qualifiés parce que cela pourrait bénéficier aussi aux autres salariés les moins qualifiés. Cette question se retrouvera dans la prochaine loi sur la sécurisation de l'emploi, dans laquelle la formation des salariés qui bénéficient le moins du plan de formation aura toute sa place.

La commission mixte paritaire *adopte* l'amendement présenté par les deux rapporteurs.

Elle est ensuite saisie d'un autre amendement des mêmes auteurs.

M. Christophe Sirugue, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Cet amendement est relatif au contenu des accords collectifs. L'Assemblée nationale avait souhaité travailler de manière approfondie sur le contenu de ces accords, notamment sur un point qui nous semblait particulière faible, à savoir la transmission des savoirs et des compétences. Le Sénat est revenu sur ce point. Mme la rapporteure du Sénat et moi-même en avons rediscuté. Il m'a semblé important que les modalités de mises en œuvre de la transmission des savoirs et des compétences soient précisées dans les accords. L'amendement qui vous est soumis prévoit de compléter en ce sens l'alinéa 25. Il est important que l'on sache comment la transmission de ces compétences va être mise en œuvre.

La commission mixte paritaire adopte l'amendement des deux rapporteurs, puis trois amendements rédactionnels et un amendement de coordination des mêmes auteurs.

Elle est ensuite saisie de deux amendements mis en discussion commune, le premier du rapporteur pour l'Assemblée nationale, le second de la rapporteure pour le Sénat.

M. Christophe Sirugue, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Mon amendement touche le point important qui a été évoqué aux débuts des travaux de notre commission mixte paritaire. Dans le texte qui est sorti des débats du Sénat, parmi les clauses qui excluent les entreprises du bénéfice de l'aide liée au contrat de génération, le Sénat a choisi de supprimer totalement la mention de la rupture conventionnelle. Cette approche méconnaît la réalité actuelle de ce dispositif, qui est totalement intégré dans la gestion des ressources humaines des entreprises et qui a ses côtés positifs et ses côtés négatifs. Loin de nous l'idée de parer la rupture conventionnelle de tous les vices et de prétendre qu'elle camoufle des pressions. Mais loin de nous aussi de considérer que c'est désormais le dispositif idéal de gestion des relations dans l'entreprise. Nous estimons que la rédaction établie par l'Assemblée nationale, qui suggérait que, dans les six mois qui précèdent la conclusion d'un contrat de génération, on soit attentif à ce qu'il n'y ait pas eu de rupture conventionnelle dans la catégorie professionnelle concernée par l'embauche du jeune, avait pour avantage de prévenir de tels risques. J'entends les objections selon lesquelles nous interdirions du même coup la quasi-totalité des ruptures conventionnelles dans l'entreprise. Ces objections faites à notre rédaction sont infondées. La rupture conventionnelle peut tout à fait intervenir après la signature du contrat de génération et je ne vois pas en quoi nous interdirions, par notre texte, cette pratique dont personne ne prétend qu'elle soit entièrement bonne ni entièrement mauvaise. Ce dispositif est utilisé parfois avec un intérêt partagé, parfois à la demande du salarié lui-même mais il camoufle parfois aussi, nous le savons tous, un moyen de se séparer du salarié. L'amendement propose donc d'en revenir à la rédaction de l'Assemblée nationale selon laquelle une rupture conventionnelle intervenue, dans les six mois précédents, dans la catégorie professionnelle considérée, ne permet pas l'ouverture au droit du contrat de génération.

Mme Christiane Demontès, rapporteure pour le Sénat. L'amendement que je vous propose reprend le texte de la commission des affaires sociales du Sénat. Il réintroduit la mention de la rupture conventionnelle qui a été supprimée par le Sénat lors des débats en séance. C'est une proposition de compromis entre la version issue des travaux de l'Assemblée nationale, que vient de nous présenter Christophe Sirugue et le texte adopté par le Sénat. Pour clarifier le débat, je rappellerai que le projet de loi initial interdisait les aides au titre du contrat de génération dans les entreprises de moins de 300 salariés quand l'entreprise a procédé, dans les six derniers mois, à un licenciement économique sur le poste sur lequel est prévue l'embauche. Comme l'a rappelé le rapporteur, l'Assemblée nationale a rendu plus strictes ces conditions, d'une part en substituant la notion de poste à celle, plus large, de catégorie professionnelle et, d'autre part, en remplaçant la référence au licenciement économique par celle de la rupture conventionnelle ou du licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude. Mon amendement distingue ces deux niveaux d'analyse :

celui de la catégorie professionnelle et celui du poste concerné. Pour la catégorie professionnelle, l'aide sera interdite si l'entreprise a procédé à un licenciement économique au cours des six derniers mois. Pour le poste sur lequel est prévue l'embauche, les conditions sont plus sévères puisque l'aide ne pourra être accordée si l'employeur a procédé à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'incapacité. Pour faire simple, l'aide est interdite si une rupture conventionnelle ou un licenciement économique ou pour faute simple a eu lieu sur le poste concerné.

Mme Isabelle Debré, sénateur. J'avais déposé, au Sénat, cet amendement de suppression de la référence à la rupture conventionnelle identique à un amendement de M. Jacques Mézard. Lors du scrutin public, les groupes UMP, Union des démocrates et indépendants-Union centriste, le groupe du Rassemblement démocratique et social européen et le groupe écologiste ont voté pour. La rupture conventionnelle, je le rappelle, résulte d'un accord entre employeur et salarié ; ce n'est pas un licenciement. Elle ne devrait donc donner lieu à aucune pénalité à l'encontre de l'employeur. Je vous rappelle aussi que ni l'accord national interprofessionnel, ni le projet de loi initial ne contenaient de disposition relative à la rupture conventionnelle.

Les députés à l'origine de cette disposition souhaitaient lutter contre les ruptures conventionnelles forcées. Celles-ci n'existent pas : elles sont interdites par la loi et jugées par les prud'hommes !

Au Sénat, le ministre Michel Sapin s'était déclaré défavorable à mon amendement, faisant valoir qu'il souhaitait préserver l'équilibre trouvé par la commission des affaires sociales du Sénat. Mais je vous rappelle qu'il avait émis, à l'Assemblée nationale, un avis de sagesse sur votre amendement, en notant que « *la majorité a[vait] tapé large* » et que la disposition qu'elle proposait était « *un peu excessive* ». Je lui avais demandé, en séance publique, ce qui se passerait lorsqu'un membre du binôme est licencié pour un motif autre que la faute grave. Je vous cite ses propos : « *Le dispositif que nous proposons est le suivant : quelles que soient les raisons du départ du salarié, qu'il soit naturel, dû à une démission ou entraîné par une faute extrêmement grave, cause de licenciement, il est toujours possible de s'appareiller autrement pour maintenir le dispositif lui-même. De ce point de vue, nous avons veillé à garantir une certaine souplesse* ». On nous parle de souplesse, mais six mois avant de créer un binôme, on ne pourrait pas procéder à une rupture conventionnelle ! Ces amendements posent un réel problème de lisibilité.

Mme Catherine Lemorton, présidente. Je crois nécessaire de souligner que le nombre de ruptures conventionnelles augmente aujourd'hui dans des proportions inquiétantes, compte tenu de l'importance de la crise économique. Un salarié souhaite-t-il vraiment, dans ce contexte, rompre son contrat de travail ? On peut en douter, d'autant que la rupture conventionnelle concerne surtout des salariés de plus de 57 ans dont l'employabilité est des plus faibles. J'ajoute que dans le court délai de six mois précédant la conclusion du contrat de génération, la

rupture conventionnelle n'aura éventuellement pas pu être requalifiée par l'administration. Enfin, le Parlement n'est pas contraint à une simple retranscription de l'accord national interprofessionnel : il peut aussi tenir compte de tous les salariés qui ne sont représentés par aucun délégué du personnel. Notre rôle est aussi de les protéger.

M. Christophe Sirugue, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Je partage les propos de la présidente sur l'accord national interprofessionnel, dont l'objet n'était pas de traiter les conditions d'application du contrat de génération.

Je me réjouis car, quel que soit l'amendement qui sera adopté, il permettra d'intégrer les cas de rupture conventionnelle dans ceux ne pouvant ouvrir droit à l'aide accordée pour les contrats de génération. Les ruptures conventionnelles sont aujourd'hui devenues un instrument de gestion des ressources humaines : lorsqu'elles concernent des salariés de 56 ou 57 ans, on peut douter qu'elles soient volontaires.

La différence entre nos amendements réside dans la référence que nous souhaitons faire, pour la rupture conventionnelle, soit au poste, soit à la catégorie professionnelle dans lesquels est prévue l'embauche.

Le contrat de génération, contrairement à ce que Mme Debré a développé, ne repose pas sur un binôme au sens nominatif du terme...

Mme Isabelle Debré, sénateur. Je suis heureuse de vous l'entendre dire !

M. Christophe Sirugue, rapporteur pour l'Assemblée nationale. ... et heureusement ! Vous vous abritez derrière l'accord : je vous rappelle la position des partenaires sociaux qui ont alerté sur le risque de constituer des binômes nominatifs concernant des seniors qui ne souhaitent pas ou ne peuvent pas assurer le suivi d'un jeune. L'important est pourtant bien l'accompagnement, dans l'entreprise, du jeune embauché. C'est la raison pour laquelle, après un long débat à l'Assemblée nationale, nous avons décidé de traiter de la rupture conventionnelle en nous référant à la catégorie professionnelle car une identification des binômes de poste à poste ne nous semblait pas praticable.

M. Gérard Cherpion, député. Notre débat porte sur un sujet en réalité plus large, à savoir l'avenir de la forme des contrats de travail. Les propos qui ont été tenus à l'Assemblée nationale sur la rupture conventionnelle ont été très forts. L'exposé sommaire de l'amendement de la commission évoquait des ruptures conventionnelles forcées. Je rappelle que celles-ci peuvent être requalifiées par des décisions prud'homales. Vous aviez également mis en cause la rupture conventionnelle lors de l'examen du dernier projet de loi de financement de la sécurité sociale, en instaurant une taxe pesant sur les indemnités versées dans le cadre de ce dispositif.

J'ai donc le sentiment que le durcissement du texte qui nous est soumis obéit à un objectif politique de remise en cause de la rupture conventionnelle, dont

je rappelle que sa création avait été décidée par les partenaires sociaux. Sans doute, certaines ruptures sont-elles plus volontaires que d'autres, mais l'on sait aussi que certains responsables syndicaux poussent les salariés, dans les entreprises, à demander un licenciement pour motif économique afin de percevoir l'indemnité qui l'accompagne.

Le ministre Michel Sapin avait appelé, à l'Assemblée nationale, à la sagesse sur l'amendement présenté par le rapporteur concernant la rupture conventionnelle. Le rapporteur nous déclare que le binôme n'est pas nominativement identifié, mais telle était bien l'idée défendue par le candidat socialiste à l'élection présidentielle. Vous avez fait disparaître le lien entre les membres du binôme. Vous acceptez que soit conclue une rupture conventionnelle au lendemain de la signature du contrat de génération, ce qui suppose de remplacer l'un deux. C'est, pour moi, la preuve que ce binôme est, en réalité, bien identifié. En conclusion, je suis défavorable aux deux amendements qui nous sont présentés.

M. Ronan Kerdraon, sénateur. Comme l'a dit le rapporteur Christophe Sirugue, la rupture conventionnelle est trop souvent considérée comme un outil de gestion des ressources humaines. Ces deux amendements ont le mérite de mettre en évidence cet effet pervers.

Je pense que l'amendement présenté par la rapporteure Christiane Demontès constitue un juste milieu entre la position d'alerte des députés et l'avis de sagesse émis par le ministre. Il constitue, selon moi, une solution permettant de sortir par le haut du problème qui nous est posé.

Mme Isabelle Debré, sénateur. Vous nous dites que le binôme ne repose sur aucun lien nominatif entre ses membres. Nous sommes pourtant attachés à la formation et à la transmission des savoirs. Je regrette que le lien intergénérationnel, souhaité par le Président de la République et figurant dans sa proposition n° 33 lorsqu'il était candidat, soit devenu un lien simplement comptable. Il est dès lors identifié : le ministre a déclaré que si l'un des deux membres du binôme devait partir, quelle qu'en soit la raison, il devrait être remplacé par un autre salarié.

M. Jean-Patrick Gille, député. C'est le poste sur lequel est recruté le jeune qui est identifié. Je suis favorable à l'amendement présenté par Mme Christiane Demontès. Il est positif d'introduire, dans le dispositif, la rupture conventionnelle, afin d'éviter tout effet d'aubaine.

Un travail reste évidemment à mener sur ce dispositif de rupture conventionnelle dont la plus grande dérive est de se substituer à des préretraites. En l'espèce, le risque est faible puisque la conclusion d'un contrat de génération suppose le maintien d'un senior dans l'emploi. Je pense par ailleurs qu'il ne faut pas faire d'amalgame entre rupture conventionnelle et licenciement et donc ne pas

procéder à une généralisation du dispositif à l'ensemble des ruptures conventionnelles.

M. Olivier Véran, député. Le Président de la République n'a pas conçu le dispositif du contrat de génération comme le tutorat d'un salarié à l'égard d'un autre. Le principe est que l'arrivée des uns ne se traduise pas par le départ des autres. Là réside le caractère intergénérationnel du dispositif : l'entrée dans l'emploi de jeunes en contrat à durée indéterminée est conjuguée au maintien dans l'emploi de seniors. Le binôme n'est pas nominatif – du reste, les partenaires sociaux ne l'ont pas souhaité. Ce sont les postes concernés qui sont identifiés.

M. Arnaud Richard, député. Je salue la capacité d'Olivier Véran de réécrire l'Histoire... Nous n'avons, lui et moi, pas entendu les mêmes choses pendant la campagne présidentielle !

La notion de catégorie professionnelle me paraît trop large, au vu de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation qui la définit comme « l'ensemble des salariés qui exercent des fonctions de même nature ». Je crains les risques de contentieux.

M. Denys Robiliard, député. La notion de catégorie professionnelle est couramment employée en matière de licenciements pour motif économique. Elle est bien connue de la jurisprudence. Il ne s'agit donc pas d'un nouveau concept qui obligerait la jurisprudence à le clarifier dans les dix ans à venir.

Vous nous renvoyez à la proposition n° 33 du candidat socialiste à l'élection présidentielle. Je suis surpris de constater que l'opposition cite davantage que la majorité les engagements du Président de la République, précisément pour en empêcher la mise en œuvre.

Sur le fond, il est nécessaire d'intégrer la rupture conventionnelle dans le dispositif prévu. Leur nombre augmente et les études montrent que les salariés n'en sont à l'initiative que dans 40 % des cas. On compte aujourd'hui pratiquement autant de ruptures conventionnelles que de licenciements. Cela signifie qu'elles constituent un outil important dans la panoplie dont dispose l'employeur pour provoquer la rupture du contrat de travail. Il convient donc d'en tirer les conséquences pour éviter les effets d'aubaine.

M. Jean-Pierre Door, député. C'est un débat intéressant sur la rupture conventionnelle mais c'est surtout un débat entre la majorité de l'Assemblée nationale et celle du Sénat. Nous ne ferons pas d'ingérence dans le fonctionnement de la majorité mais je partage le constat de Jean-Patrick Gille : il va falloir trancher entre ces deux amendements.

Mme Kheira Bouziane, députée. Les deux amendements ne sont pas contradictoires et je me réserve le droit de choisir entre les deux. Le fait que ces deux propositions sont débattues est un signe de vitalité démocratique et s'inscrit dans le rôle de la représentation nationale. Cependant, je me demande si ces

modifications ne rendent pas le dispositif plus complexe. Quand un salarié est confronté à une rupture conventionnelle imposée, il rencontre de nombreuses difficultés administratives pour saisir les prud'hommes. La rupture conventionnelle présente des avantages, mais elle peut être aussi dévoyée : il faut préserver la sécurité du salarié et éviter les effets d'aubaine.

M. Jean Desessard, sénateur. Il faut faire un choix. Néanmoins en tant que représentant du groupe écologiste du Sénat, je tiens à rappeler que je défends la rupture conventionnelle car je trouve l'existence d'un dispositif intermédiaire entre la démission et le licenciement nécessaire. La démission ne donne pas droit, dans la plupart des cas, à l'assurance chômage, ce qui est regrettable.

Mme Catherine Lemorton, présidente. Je rappelle que la majorité est favorable à la rupture conventionnelle. Cependant, une telle position ne nous dédouane pas d'en faire une évaluation critique, compte tenu du contexte économique actuel et de la progression très forte du nombre de ruptures du contrat de travail dans ce cadre.

M. Christophe Cavard, député. Il n'y a pas lieu de remettre en cause l'existence de la rupture conventionnelle. Cependant, on ne peut être qu'inquiet quand on constate son utilisation parfois abusive. Certains salariés sont confrontés à de fortes pressions pour accepter une rupture conventionnelle. Le contrat de génération permet de favoriser une coopération des salariés au sein de l'entreprise mais s'il existe des risques d'effets d'aubaine, il est important de les limiter. Nous évaluerons dans quelque temps l'impact de ce contrat, pour éventuellement en modifier certaines modalités.

M. Christophe Sirugue, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Je me délecte de voir nos collègues de l'opposition tirer leurs arguments des positions de M. Michel Sapin et du Président de la République et afficher ainsi de nouvelles références politiques : j'espère que vous les conserverez...

Ces deux amendements ne sont pas contradictoires mais proposent une graduation différente. Nous voulons poser la question de la rupture conventionnelle et ils poursuivent le même objectif. C'est pourquoi après le débat que nous venons d'avoir, je retire mon amendement au profit de celui de Christiane Demontès auquel j'apporte mon soutien.

La commission mixte paritaire *adopte* l'amendement proposé par Mme Christiane Demontès.

Elle est ensuite saisie d'un amendement proposé par les deux rapporteurs proposant une nouvelle rédaction de l'alinéa 65 du texte du Sénat.

M. Christophe Sirugue, rapporteur pour l'Assemblée nationale. Cet amendement propose d'harmoniser la date de déclenchement de l'aide avec celle déjà retenue pour les accords de branche étendus. Il est en effet plus sûr de s'appuyer sur la date de transmission de l'accord ou du plan d'action à

l'administration, date qui est plus objective et plus précise que la date de conclusion d'un accord et *a fortiori* que la date d'établissement du plan d'action, qui est entièrement laissée au libre arbitre de l'employeur.

La commission mixte paritaire *adopte* l'amendement proposé par les deux rapporteurs, puis l'article 1^{er} ainsi modifié.

M. Jean Desessard, sénateur. Je n'étais pas favorable à la disposition adoptée par le Sénat qui précise que le montant de l'aide est calculé au prorata de la durée hebdomadaire de travail des salariés concernés. Je regrette que personne n'ait proposé de revenir dessus, puisque cela aboutit à pénaliser le temps partiel choisi, par exemple par une mère de famille. Il sera également plus difficile de modifier ses horaires de travail en cours d'années et de passer à temps plein du fait des formalités administratives à mener. C'est une erreur, il aurait fallu faire plus simple.

Article 1^{er} bis

Rapport sur le contrat de génération en outre-mer

La commission mixte paritaire *maintient* la suppression de l'article 1^{er} *bis*.

Article 6

Rapport sur l'application de la loi

La commission mixte paritaire est saisie d'un amendement des deux rapporteurs proposant une nouvelle rédaction du deuxième alinéa de l'article 6.

Mme Christiane Demontès, rapporteure pour le Sénat. Cet amendement rédactionnel fait apparaître clairement que les modalités d'application du contrat de génération sont les mêmes en métropole et dans les départements et régions d'outre-mer, afin de dissiper tout risque de malentendu.

La commission mixte paritaire *adopte* l'amendement proposé par les deux rapporteurs et un amendement rédactionnel des mêmes auteurs, puis elle *adopte* l'article 6 ainsi modifié.

Article 7

Suppression d'une aide à l'emploi des seniors inappliquée

La commission mixte paritaire *adopte* un amendement rédactionnel proposé par les deux rapporteurs, puis elle *adopte* l'article 7 ainsi modifié.

Article 8

Prolongation d'un bonus exceptionnel versé aux salariés outre-mer

La commission mixte paritaire *adopte* l'article 8 dans la rédaction du Sénat.

La commission mixte paritaire *adopte*, ainsi rédigées, les dispositions restant en discussion du projet de loi portant création du contrat de génération.

En conséquence, la commission mixte paritaire vous demande d'adopter le projet de loi dans le texte figurant dans le document annexé au présent rapport.

TABLEAU COMPARATIF

Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par le Sénat
Projet de loi portant création du contrat de génération	Projet de loi portant création du contrat de génération
Article 1^{er}	Article 1^{er}
Le chapitre I ^{er} du titre II du livre I ^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :	
1° L'intitulé est complété par les mots : « et à la gestion des âges » ;	
1° bis L'article L. 5121-7 devient l'article L. 5121-22 ;	
2° La section 4 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 ;	« 2° maintien <i>dans</i> l'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.	
« Le contrat de génération est applicable aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial mentionnés à l'article L. 5121-9.	
« Sous-section 1 « Modalités de mise en œuvre	
« Art. L. 5121-7. – Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux I à IV de l'article L. 5121-17 <u>relatives à l'embauche et au maintien en emploi de salariés jeunes et âgés.</u>	« Art. L. 5121-7. – ...
« Art. L. 5121-8. – Les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou	... L. 5121-17.

Texte adopté par l'Assemblée nationale

qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est compris 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 délégués syndicaux, les accords peuvent être conclus dans les conditions prévues aux 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 délégués syndicaux, l'employeur a élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à 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 conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11.

« 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.

« Sous-section 2

« Accords collectifs et plans d'action

« Art. L. 5121-10. – Un diagnostic 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. Le diagnostic porte notamment sur la pyramide des âges, les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et leur place respective dans l'entreprise, les prévisions de départs à la retraite, les perspectives d'embauche, les compétences clés de l'entreprise, ainsi que sur les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

« Art. L. 5121-11. – L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche est applicable pour une durée maximale de trois ans. Il comporte :

Texte adopté par le Sénat

« 2° ...

... syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues à l'article L. 2232-21, l'employeur ...

... L. 5121-12 ;

« Art. L. 5121-10. – ...

... L. 5121-11. Il

évalue la mise en oeuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise, le groupe ou la branche concernant l'emploi des salariés âgés. Le diagnostic ...
... décret.

Texte adopté par l'Assemblée nationale

« 1° Des engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, 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. L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche comporte des objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée, ainsi que d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés. L'accord collectif précise les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes au plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1, ainsi que les actions prévues en matière d'anticipation des évolutions professionnelles et de gestion active des âges, de développement de la coopération intergénérationnelle, d'aménagement des fins de carrière et de transition entre l'activité et la retraite. Selon les caractéristiques propres de l'entreprise, du groupe ou de la branche, les engagements de l'accord collectif relatifs à la transmission des savoirs et des compétences peuvent recouvrir des modalités diverses, 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 ou l'organisation de la charge de travail du référent ;

« 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 ou de groupe précise les mesures destinées à favoriser l'amélioration et l'adaptation des conditions d'emploi des salariés âgés.

« L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche assure, dans le cadre de son objet visé à l'article L. 5121-6, la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois.

« L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche assure la réalisation des objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche.

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

Texte adopté par le Sénat

« 1° ...

... l'emploi, *en particulier pour les jeunes les moins qualifiés*, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences. Ces engagements sont associés à des objectifs ...

... collectif comporte des ...

... âgés. *Il* précise ...

... jeunes, *des salariés âgés et des référents* au plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ;

« L'accord collectif d'entreprise, de groupe *ou de branche* comporte des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés *et la prévention de la pénibilité*.

« *Il* assure, dans le cadre ...

... objectifs :

« a) D'égalité ...
... emplois ;

« b) D'égalité ...

... l'embauche *et durant le déroulement de carrière*.

« *Un décret en Conseil d'État* précise les autres domaines d'action dans lesquels des engagements peuvent être prévus par l'accord collectif ou le plan d'action.

Texte adopté par l'Assemblée nationale

« Art. L. 5121-12. – L'élaboration d'un plan d'action est précédée de la réalisation du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10. Le diagnostic est joint au plan d'action.

« Le plan d'action est applicable pour une durée maximale de trois ans et comporte les éléments prévus à l'article L. 5121-11.

« L'employeur soumet le plan d'action à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

« Le plan d'action, le procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ainsi que l'avis mentionné au troisième alinéa du présent article font l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les 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.

« 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.

« Art. L. 5121-13. – I. – L'accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou le plan d'action, et le diagnostic annexé font l'objet d'un contrôle de conformité aux 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 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 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.

« En cas d'absence de régularisation par l'entreprise ou l'établissement public, la pénalité prévue à l'article L. 5121-9 s'applique. Le montant de la pénalité est plafonné à 1 % des 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 au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent code

Texte adopté par le Sénat

« Le plan d'action, le procès-verbal de désaccord ainsi que ...

... L. 2231-6. Le procès-verbal de désaccord *est signé par l'employeur et des délégués syndicaux ou, en leur absence, par les salariés appartenant à l'une des catégories visées à l'article L. 2232-21 avec lesquels une négociation a été ouverte. Il mentionne ...*

... parties.

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Texte adopté par le Sénat

ou, lorsqu'il s'agit d'un montant plus élevé, à 10 % du montant de la réduction dégressive prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, pour les rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent code. Pour fixer le montant de la pénalité, l'autorité administrative évalue les efforts constatés pour conclure un accord collectif ou établir un plan d'action conforme aux mêmes articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 ainsi que la situation économique et financière de l'entreprise ou de l'établissement public.

« La pénalité est recouvrée dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale.

« Le produit de la pénalité est affecté à l'État.

« Art. L. 5121-15. – L'entreprise ou l'établissement public mentionnés à l'article L. 5121-9 transmettent 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. Ce document est également transmis, d'une part, aux délégués syndicaux et, d'autre part, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, aux salariés.

« À défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète, l'entreprise ou l'établissement public sont mis en demeure de communiquer ce document ou de le compléter dans un délai d'un mois.

« 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 prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale.

« Le produit de la pénalité est affecté à l'État.

« Art. L. 5121-16. – Les branches couvertes par un accord étendu transmettent, chaque année, au ministre chargé de l'emploi 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, pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

« À ...

... est fixé par décret.

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Texte adopté par le Sénat

« 1° Elles embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de vingt-six ans ou un jeune de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Lorsque le parcours ou la situation du jeune le justifie, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation, le jeune peut être employé à temps partiel, avec son accord. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à quatre cinquièmes de la durée hebdomadaire du travail à temps plein ;

« 2° Elles maintiennent dans l'emploi, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :

« a) Un salarié âgé d'au moins cinquante-sept ans ;

« b) Ou un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son embauche ;

« c) Ou un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

« II. – L'aide ne peut être accordée à l'entreprise lorsque celle-ci a procédé, dans les six mois précédant l'embauche du jeune, à une rupture conventionnelle ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou 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.

« II bis. – La rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail ou le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude de l'un des salariés ouvrant à l'entreprise le bénéfice d'une aide entraîne la perte de celle-ci.

« III. – Le licenciement d'un salarié âgé de cinquante-sept ans ou plus ou d'un salarié âgé de cinquante-cinq ans ou plus bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé entraîne la perte d'une aide associée à un jeune et à un salarié âgé.

« IV. – Un décret en Conseil d'État définit les cas dans lesquels le départ des salariés mentionnés aux I et III n'entraîne pas la perte d'une aide associée à un jeune et à un salarié âgé.

« 1° ...

... Lorsque *son* parcours ou *sa* situation le justifie, le jeune ...

... plein ;

« 2° Elles maintiennent dans l'emploi *en contrat à durée indéterminée*, pendant ...

... retraite :

« II. – L'aide ...

... celle-ci :

« 1° A procédé, ...

... jeune, à un licenciement pour motif *économique* sur les postes ...

... l'embauche, ou à un *licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche* ;

« 2° Ou n'est pas à jour ...

... chômage.

« II bis. – ...

... entraîne *son interruption*.

« III. – Le licenciement *pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude* d'un salarié âgé ...

... à un *binôme*.

« IV. – ...

.... aux I à III ...

... à un *binôme*.

Texte adopté par l'Assemblée nationale

« V. – Pour les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-8 couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action, 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 conclusion de l'accord collectif ou de dépôt auprès de l'autorité administrative du plan d'action. Pour les entreprises mentionnées au même article couvertes par un accord de branche étendu, l'aide est accordée pour les embauches réalisées à compter de la date de 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 contenu est précisé par décret.

« Art. L. 5121-18. – Les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 bénéficient également d'une aide lorsque le chef d'entreprise, âgé d'au moins cinquante-sept ans, embauche un jeune, dans les conditions prévues au 1^o du I de l'article L. 5121-17, en vue de lui transmettre l'entreprise.

« Art. L. 5121-19. – Le versement de l'aide est assuré par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, selon les modalités prévues au 4^o de ce même article.

« 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 du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47.

« Art. L. 5121-21. – La durée et le montant de l'aide sont fixés par décret. »

Article 1^{er} bis

Le Gouvernement transmet au Parlement, avant le 31 janvier 2014, un rapport sur les modalités de mise en œuvre du contrat de génération dans les départements et régions d'outre-mer.

Texte adopté par le Sénat

« V. – ...

... ou d'établissement du plan d'action. Pour les ...

... compétente du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10.

« Art. L. 5121-18. – ...

... L. 5121-17, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

« Art. L. 5121-21. – ...
... décret. *Le montant de l'aide est calculé au prorata de la durée hebdomadaire du travail des salariés ouvrant droit à cette aide.* »

Article 1^{er} bis

Supprimé

Articles 2 à 5 bis

..... Conformes

Article 6

À compter du 30 juin 2014, un rapport du Gouvernement est déposé au Parlement, chaque année, sur la mise en œuvre des contrats de génération, précisant le nombre d'accords conclus, de plans d'action élaborés et d'entreprises n'étant couvertes ni par un accord, ni par un plan d'action, ainsi qu'évaluant le nombre de créations d'emploi qui en résultent. Ce rapport analyse également les difficultés de mise en œuvre rencontrées par les entreprises et l'administration.

Article 6

À compter ...

... œuvre du contrat de génération. *Il précise* le nombre d'accords d'entreprise, de groupe et de branche conclus, de plans d'action élaborés et d'entreprises n'étant couvertes ni par un accord, ni par un plan d'action. *Il évalue* le nombre ...

... l'administration.

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Texte adopté par le Sénat

Il présente les modalités d'application du contrat de génération dans les départements et régions d'outre-mer.

Trois ans après la promulgation de la présente loi, il évalue l'opportunité de modifier les conditions d'âge pour accéder au dispositif et de mettre en place, dans les entreprises employant entre cinquante et trois cents salariés, une pénalité en cas d'absence d'accord d'entreprise ou de plan d'action.

Article 7 (nouveau)

L'article L. 5133-11 du code du travail est abrogé.

Article 8 (nouveau)

I. – Le premier alinéa du II bis de l'article 3 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer est ainsi modifié :

1° Le mot : « quatre » est remplacé par le mot : « cinq » ;

2° Sont ajoutés les mots : « et s'applique, par dérogation aux dispositions du dernier alinéa du I, aux sommes versées au plus tard le 31 décembre 2013 ».

II. – L'exonération prévue au II bis de l'article 3 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer est compensée par le budget de l'État, sur les crédits du programme « Emploi outre-mer » de la mission « Outre-mer », figurant à l'état B annexé à la loi n° 2012-1509 du 29 décembre 2012 de finances pour 2013.