



N° 570

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

---

---

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

## PROJET DE LOI

*portant création du contrat de génération.*

*(Procédure accélérée)*

*(Première lecture)*

## TEXTE DE LA COMMISSION

*DES AFFAIRES SOCIALES*

## ANNEXE AU RAPPORT

---

Voir le numéro :

*Assemblée nationale* : 492 et 570.



## Article 1<sup>er</sup>

- ① Le chapitre I<sup>er</sup> du titre II du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° L'intitulé est complété par les mots : « et à la gestion des âges » ;
- ③ 1° *bis (nouveau)* L'article L. 5121-7 devient l'article L. 5121-22 ;
- ④ 2° La section 4 est ainsi rédigée :
- ⑤ « Section 4
- ⑥ « **Contrat de génération**
- ⑦ « Art. L. 5121-6. – Le contrat de génération a pour objectifs :
- ⑧ « 1° *(nouveau)* De faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
- ⑨ « 2° *(nouveau)* De favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés ;
- ⑩ « 3° *(nouveau)* D'assurer la transmission des savoirs et des compétences.
- ⑪ « Il est mis en œuvre, en fonction de la taille des entreprises, dans les conditions prévues par la présente section.
- ⑫ « Le contrat de génération est applicable aux employeurs de droit privé.
- ⑬ « Sous-section 1
- ⑭ « *Modalités de mise en œuvre*
- ⑮ « 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 relatives à l'embauche et au maintien en emploi de salariés jeunes et âgés.
- ⑯ « 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, 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 :

- ⑰ « 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 ;
- ⑱ « 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 ;
- ⑲ « 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.
- ⑳ « *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.

⑳ « *Sous-section 2*

㉑ « *Accords collectifs et plans d'action*

- ㉒ « *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. 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.

- ②4 « Art. L. 5121-11. – L'accord d'entreprise, de groupe ou de branche est applicable pour une durée maximale de trois ans. Il comporte :
- ②5 « 1° Des engagements en faveur 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 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 ;
- ②6 « 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 ;
- ②7 « 3° Les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés.
- ②8 « 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.
- ②9 « L'accord de branche comporte des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.
- ③0 « 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.
- ③1 « Le plan d'action est applicable pour une durée maximale de trois ans et comporte les éléments prévus à l'article L. 5121-11.

- ③② « L'employeur soumet le plan d'action à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.
- ③③ « 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.
- ③④ « 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.
- ③⑤ « *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 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.
- ③⑥ « 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.
- ③⑦ « *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.
- ③⑧ « En cas d'absence de régularisation par l'entreprise ou l'établissement public, l'autorité administrative fixe le montant de la pénalité prévue à l'article L. 5121-9, en fonction des efforts constatés 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.
- ③⑨ « Le montant de la pénalité est plafonné 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 au titre desquelles l'entreprise ou l'établissement public ne sont pas couverts 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 pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés, au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ou l'établissement public ne sont pas couverts par un accord collectif ou un plan d'action conforme.

- ④① « La pénalité est recouvrée dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre I<sup>er</sup> du code de la sécurité sociale.
- ④② « Le produit de la pénalité est affecté à l'État.
- ④③ « *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.
- ④④ « 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.
- ④⑤ « 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.
- ④⑥ « La pénalité est recouvrée dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre I<sup>er</sup> du code de la sécurité sociale.
- ④⑦ « Le produit de la pénalité est affecté à l'État.
- ④⑧ « *Art. L. 5121-16.* – Les branches couvertes par un accord étendu transmettent, à son échéance, 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.
- ④⑨ « *Sous-section 3*
- ④⑩ « *Modalités de l'aide*
- ④⑪ « *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 :

- ⑤1 « 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 ;
- ⑤2 « 2° Elles maintiennent dans l'emploi, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :
- ⑤3 « a) Un salarié âgé de cinquante-sept ans ou plus ;
- ⑤4 « b) Ou un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son embauche ;
- ⑤5 « c) Ou un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- ⑤6 « II. – L'aide ne peut être 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 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.
- ⑤7 « II bis (nouveau). – 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.
- ⑤8 « 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.
- ⑤9 « 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 de l'aide.
- ⑥0 « 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 dépôt auprès de l'autorité administrative de l'accord collectif ou 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.

- ⑥1 « *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, embauche un jeune, dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17, en vue de lui transmettre l'entreprise.
- ⑥2 « *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° de ce même article.
- ⑥3 « *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.
- ⑥4 « *Art. L. 5121-21.* – La durée et le montant de l'aide sont fixés par décret. »

## Article 2

- ① I. – Le premier alinéa de l'article L. 2241-4 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Les mots : « et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, » sont supprimés ;
- ③ 2° Sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées : « La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 3° de l'article L. 5121-8. »
- ④ II. – Après la référence : « L. 2242-16 », la fin de l'article L. 2242-19 du même code est ainsi rédigée : « peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 1° de l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9. »

- ⑤ II *bis* (nouveau). – À l'article L. 2243-2 du même code, 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 ».
- ⑥ III. – Après le premier alinéa de l'article L. 5121-3 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ⑦ « 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. »
- ⑧ IV. – (*Supprimé*)

### Article 3

- ① I. – La section 1 du chapitre VIII *ter* du titre III du livre I<sup>er</sup> du code de la sécurité sociale est abrogée.
- ② II (nouveau). – 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.

### Article 4

- ① 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 promulgation 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.
- ② 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

- ① I. – La pénalité prévue à l'article L. 5121-9 du code du travail est applicable aux entreprises ou établissements publics qui n'ont déposé ni accord collectif, ni plan d'action auprès de l'autorité administrative compétente au 30 septembre 2013.

- ② II (*nouveau*). – L'aide mentionnée à l'article L. 5121-17 du même code 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<sup>er</sup> janvier 2013.

#### **Article 6 (*nouveau*)**

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.