



N° 3009

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 7 décembre 2010.

## PROPOSITION DE LOI

*visant à créer un **contrat intergénérationnel** permettant de valoriser les derniers mois d'activité professionnelle d'un senior pour former des jeunes et leur donner accès à l'emploi,*

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par

M. Michel ZUMKELLER,

député.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Comme de nombreux pays dans le monde, notre pays souffre d'une double difficulté. La première est le fort taux de jeunes de moins de 26 ans sans emploi. La deuxième est le nombre trop important de salariés âgés de plus de 50 ans qui quittent la vie active.

Or, les économies qui comptent la plus grande réactivité sont celles qui savent conjuguer le double dynamisme, de la jeunesse et de l'expérience.

De plus, cette situation vis-à-vis des salariés les plus qualifiés, entraîne une perte du savoir-faire et de compétences. Il est donc très important d'instaurer la possibilité d'un parrainage de 2 ans entre ceux qui vont quitter l'entreprise pour partir en retraite et ceux qui doivent entrer dans la vie active.

Ce parrainage doit prévoir un suivi réel et effectif.

Je vous propose la création d'un contrat intergénérationnel qui s'inscrit dans le cadre actuel du contrat de professionnalisation.

Concrètement :

– L'entreprise signe une convention avec l'État qui participe au financement du dispositif et elle bénéficie de la prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de certains frais de formation. Elle propose un avenant au contrat de travail à son personnel senior éligible à un départ en retraite dans un délai de 2 ans maximum.

– Les seniors en entreprise à R-2 (départ en retraite dans moins de 24 mois) adhèrent à la convention et signent un avenant à leur contrat de travail. Leur activité en entreprise passe de 100 à 50 % pour la durée du contrat. La rémunération passe à 85 % pour une activité de 50 % pour la même durée. Ils peuvent être amenés à former les Juniors sur le poste de travail à hauteur de 20 % du temps de travail.

– Les juniors embauchés compensent les 50 % d'activité libérée par les seniors. Ils signent un contrat de professionnalisation. Ce contrat est à durée indéterminée, ou à durée déterminée de 6 à 24 mois maximum.

Ils sont rémunérés de 55 à 85 % du SMIC minimum pour une activité à 50 % qui s'exerce un jour sur deux, une semaine sur deux ou tous les matins ou toutes les après-midi en alternance le matin puis l'après-midi : cette organisation est à définir par l'entreprise.

Pour le reste, ils consacrent 20 % minimum du temps à se former dans l'entreprise ou en dehors. Dans l'entreprise il s'agit d'un parrainage à organiser (formation au métier).

Elle peut aussi être organisée en dehors de l'entreprise avec prise en charge de coûts de formation par l'OPCA.

À défaut de CDI au départ, et au bout du contrat de professionnalisation en CDD, le junior est embauché en contrat à durée indéterminée par l'entreprise (CDI). Le contrat intergénérationnel ne peut être reconduit, ni prolongé par un CDD ou une mission d'intérim à mi-temps. Le contrat à durée indéterminée (CDI) est une condition de poursuite de la relation contractuelle entre le Junior et l'entreprise.

Dans le cas où l'entreprise ne souhaite pas poursuivre avec le junior en contrat de professionnalisation (cas du contrat de professionnalisation en CDD), ce dernier redevient demandeur d'emploi à plein temps. Le fait d'avoir travaillé pendant 6 mois minimum (à mi-temps) lui permet d'avancer une expérience professionnelle et une qualification. En outre, cela est de nature à lui ouvrir des droits à indemnisation par les ASSEDIC. En ce sens, le contrat de professionnalisation s'inscrit dans l'objectif de sécurisation des parcours professionnels. Il permet au junior de ne jamais être sans aucune ressource, ni pendant, ni après le contrat.

Ce contrat intergénérationnel se veut un outil simple, rapide et efficace de cette régulation. Il est issu du terrain et d'une réflexion coordonnée par M. Bruno Vitrac, directeur de programmes au pôle « véhicule du futur ».

## PROPOSITION DE LOI

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

- ① Le contrat intergénérationnel prévoit qu'un senior travaillant à 100 % à 24 mois maximum de son départ en retraite, accompagne dans l'emploi un junior selon les modalités suivantes.
- ② – Un senior travaillant à 100 % en entreprise est à 24 mois maximum de son départ en retraite (quelque soit l'âge de départ en retraite).
- ③ – Il est volontaire pour que son activité professionnelle passe de 100 % à 50 % pendant les quelques mois d'activité lui restant avant son départ effectif en retraite, quelque soit son âge. Il est rémunéré à 85 % de son salaire antérieur et s'engage à former un jeune à raison d'un jour par semaine (20 %).
- ④ – Un junior est embauché en contrat de professionnalisation à temps partiel et travaille donc à 50 % pour compenser les heures libérées par le senior. Il se forme au métier 1 jour par semaine soit dans l'entreprise, soit à l'extérieur. Il est rémunéré conformément au contrat de professionnalisation.
- ⑤ – Au départ en retraite du senior, le junior prend naturellement la place puisqu'il a été formé dans ce but. Il travaille désormais en contrat à durée indéterminée à 100 %.

### Article 2

Les charges qui pourraient résulter pour l'État de l'application de la présente loi sont compensées, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits sur les tabacs prévus par les articles 575 et 575 A du code général des impôts.