

ASSEMBLÉE NATIONALE

6 février 2014

FORMATION PROFESSIONNELLE - (N° 1754)

Commission	
Gouvernement	

Adopté

AMENDEMENT

N° 891 (Rect)

présenté par
le Gouvernement

ARTICLE 10

I. – Après l'alinéa 1, insérer les dix alinéas suivants :

« 1° A À l'article L. 5121-7, les références : « aux I à V de » sont remplacées par le mot : « à » ;

« 1° B L'article L. 5121-8 est ainsi modifié :

« a) À la fin du premier alinéa, les mots : « et qu'en outre : » sont supprimés ;

« b) Les 1° à 3° sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :

« Elles sont soumises à une pénalité, dans les conditions prévues à l'article L. 5121-14, lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 ou lorsque, 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, ou lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11. » ;

« 1° C L'article L. 5121-14 est ainsi modifié :

a) Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'elle constate qu'une entreprise mentionnée à l'article L. 5121-8 n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action ou un accord de branche étendu, ou est couverte par un accord collectif ou un plan d'action non conforme aux articles L. 5121-10 à L. 5121-12, elle met en demeure l'entreprise de régulariser sa situation. » ;

b) À la première phrase du deuxième alinéa, les mots : « à l'article » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 5121-8 et ».

« 1° D Le VI de l'article L. 5121-17 est abrogé.

II. – En conséquence, compléter cet article par l'alinéa suivant :

« III. – Un décret en Conseil d'État détermine les conditions de mise en œuvre de la pénalité prévue à l'article L. 5121-8 du code du travail, ainsi que sa date d'entrée en vigueur, qui ne peut dépasser le 31 mars 2015. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

A la suite de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, la loi du 1^{er} mars 2013 a créé le contrat de génération, selon des modalités différenciées suivant la taille des entreprises :

- un accès direct à un dispositif d'aide individuelle dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- un mécanisme de négociation collective sur l'emploi des jeunes et des seniors et la transmission des compétences pour les entreprises de plus de 300 salariés, avec un dispositif de pénalité en l'absence de couverture par un accord ou un plan d'action sur le sujet ;
- un schéma mixte pour les entreprises de 50 à 300 salariés, l'accès à l'aide individuelle étant conditionné à la couverture par un accord de branche ou un accord collectif ou un plan d'action d'entreprise.

Au sein des grandes entreprises de plus de 300 salariés, la négociation sur le contrat de génération porte ses fruits en termes d'engagements d'embauches de jeunes en CDI, d'embauches et de maintien dans l'emploi de seniors, et d'actions concrètes en faveur de l'insertion des jeunes, de l'emploi des seniors et de la transmission des compétences. L'incitation à la négociation mis en place dans le cadre de la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération a semble-t-il contribué à la vitalité de la négociation dans les entreprises de 300 salariés et plus en 2013 et début 2014.

De leur côté, les entreprises de moins de 50 salariés, en particulier les très petites entreprises, se sont emparées du dispositif d'aide individuelle dans des conditions satisfaisantes.

En revanche, pour les entreprises de 50 à 300 salariés, la couverture par des accords collectifs reste trop faible, en particulier du fait du dynamisme insuffisant des négociations de branche. De ce fait, cette tranche d'entreprises est à la fois peu concernée par la négociation collective sur ces

thématiques et n'a qu'un accès limité à l'aide individuelle. Seules 10 % des aides ont été accordées à des entreprises de 50 à 300 salariés.

Des points réguliers ont été effectués avec les partenaires sociaux sur la mise en œuvre du contrat de génération. Si des négociations ont abouti dans des branches importantes, permettant la couverture d'environ un tiers des salariés travaillant dans des entreprises de 50 à 300, cette dynamique reste insuffisante et ces entreprises, comme les jeunes et les seniors susceptibles de bénéficier du dispositif, sont pénalisés.

En conséquence, il est proposé de faire évoluer le dispositif pour les entreprises de 50 à 300 salariés en leur appliquant :

- le régime des entreprises de moins de 50 salariés pour l'accès à l'aide individuelle, qui devient direct ;
- le régime des entreprises de plus de 300 salariés pour la négociation collective, en leur permettant en outre d'être couvertes, non seulement par un accord ou un plan d'action d'entreprise, mais aussi par un accord de branche, avec pour effet de dispenser de la pénalité prévue. Ce dispositif s'assimile en conséquence à celui mis en œuvre en 2009 pour les accords seniors, supprimé par la loi sur le contrat de génération.