

A S S E M B L É E      N A T I O N A L E

X I V <sup>e</sup>      L É G I S L A T U R E

# Compte rendu

## Commission des affaires sociales

- Examen du projet de loi portant création du contrat de génération (n° 492) (*M. Christophe Sirugue, rapporteur*) ..... 2
- Amendements examinés par la commission ..... 27
- Information relative à la Commission..... 47
- Présences en réunion..... 48

Mercredi

19 décembre 2012

Séance de 9 heures

Compte rendu n° 29

SESSION ORDINAIRE DE 2012-2013

**Présidence de  
Mme Catherine  
Lemorton,  
Présidente**



## COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

**Mercredi 19 décembre 2012**

*La séance est ouverte à neuf heures.*

*(Présidence de Mme Catherine Lemorton, présidente de la Commission)*

*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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>. 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.

*La Commission en vient à l'examen des articles du projet de loi.*

**Article 1<sup>er</sup>** : *Création du contrat de génération*

*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<sup>er</sup>.

**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<sup>er</sup> 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 Calennec.** 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<sup>er</sup>.

**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 Calennec.** 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.*

*La séance est levée à onze heures dix.*



## AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION

### Amendement AS 1 présenté par Mme Isabelle Le Callennec

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

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

À l'alinéa 32, après le mot : « absence », insérer le mot : « prolongée ».

### Amendement AS 5 présenté par Mme Isabelle Le Callennec

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

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

Supprimer l'alinéa 14.

**Amendement AS 16 présenté par MM. Arnaud Richard et Francis Vercamer**

*Article 1<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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'employeurs 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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

Supprimer les alinéas 32 à 35.

#### **Amendement AS 50 présenté par M. Gilles Lurton**

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

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

Substituer aux alinéas 2 à 5 les huit alinéas suivants :

« 2° La section 4 du chapitre I<sup>er</sup> du titre II du livre I<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

À l'alinéa 11, substituer aux mots : « délégué syndical », les mots : « délégués syndicaux ».

**Amendement AS 68 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

À l'alinéa 11, substituer aux mots : « par les », le mot : « aux ».

**Amendement AS 69 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

À l'alinéa 12, substituer aux mots : « délégué syndical », les mots : « délégués syndicaux ».

**Amendement AS 70 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

À l'alinéa 18, substituer au mot : « établi », le mot : « applicable ».

**Amendement AS 74 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

À l'alinéa 23, supprimer les mots : « en outre ».

**Amendement AS 76 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

À l'alinéa 25, substituer au mot : « établi », le mot : « applicable ».

**Amendement AS 78 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

À l'alinéa 27, substituer aux mots : « délégué syndical », les mots : « délégués syndicaux, ».

**Amendement AS 79 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

À l'alinéa 27, substituer aux mots : « définies par », les mots : « prévues à ».

**Amendement AS 80 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

À l'alinéa 33, après le mot : « réduction », insérer le mot : « dégressive ».

**Amendement AS 85 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup> ».

**Amendement AS 87 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup> ».

**Amendement AS 90 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

À l'alinéa 45, supprimer la seconde occurrence du mot : « âgé ».

**Amendement AS 92 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

À l'alinéa 50, après le mot : « licenciement », insérer les mots : « pour motif ».

**Amendement AS 97 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

À l'alinéa 50, substituer au mot : « , ni », le mot : « ou ».

**Amendement AS 98 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

À l'alinéa 54, substituer au mot : « recrute », le mot : « embauche ».

**Amendement AS 104 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

À l'alinéa 55, substituer aux mots : « confié à », les mots : « assuré par ».

**Amendement AS 106 présenté par M. Christophe Sirugue, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup>*

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<sup>er</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>er</sup>*

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. ».

### **Information relative à la Commission**

La Commission des affaires sociales a désigné **M. Jean-Louis Roumégas**, rapporteur sur la proposition de loi, adoptée par le Sénat, relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte (n° 432).



## Présences en réunion

### Réunion du mercredi 19 décembre 2012 à 9 heures

*Présents.* – M. Bernard Accoyer, M. Pierre Aylagas, M. Gérard Bapt, Mme Véronique Besse, Mme Gisèle Biémouret, Mme Kheira Bouziane, Mme Valérie Boyer, Mme Sylviane Bulteau, M. Jean-Noël Carpentier, Mme Fanélie Carrey-Conte, Mme Martine Carrillon-Couvreur, M. Christophe Cavard, M. Gérard Cherpion, Mme Marie-Françoise Clergeau, M. Rémi Delatte, M. Guy Delcourt, M. Jean-Pierre Door, M. Dominique Dord, M. Jean-Marc Germain, M. Jean-Patrick Gille, Mme Linda Gourjade, M. Henri Guaino, Mme Joëlle Huillier, M. Christian Hutin, Mme Monique Iborra, M. Michel Issindou, Mme Chaynesse Khirouni, Mme Bernadette Laclais, Mme Conchita Lacuey, Mme Isabelle Le Callennec, Mme Annie Le Houerou, Mme Catherine Lemorton, M. Céleste Lett, Mme Geneviève Levy, Mme Gabrielle Louis-Carabin, Mme Véronique Louwagie, M. Gilles Lurton, Mme Véronique Massonneau, M. Pierre Morange, M. Hervé Morin, Mme Ségolène Neuville, Mme Dominique Orliac, Mme Monique Orphé, Mme Luce Pane, M. Christian Paul, M. Bernard Perrut, Mme Martine Pinville, Mme Bérengère Poletti, M. Arnaud Richard, M. Denys Robiliard, M. Arnaud Robinet, Mme Barbara Romagnan, M. Jean-Louis Roumegas, M. Gérard Sebaoun, M. Christophe Sirugue, M. Dominique Tian, M. Jean-Louis Touraine, M. Olivier Véran, M. Francis Vercamer, M. Jean-Sébastien Vialatte

*Excusés.* – M. Denis Jacquat, M. Laurent Marcangeli, M. Jean-Philippe Nilor, M. Fernand Siré, M. Jonas Tahuaitu, Mme Catherine Troallic

*Assistaient également à la réunion.* – M. Jean-Jacques Cottel, M. Michel Liebgott, M. Jean-Frédéric Poisson