

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

- Suite de l'examen du projet de loi portant création du contrat de génération (n° 492) (*M. Christophe Sirugue, rapporteur*)..... 2
- Amendements examinés par la commission . (*cf compte-rendu n °29*)
- Présences en réunion..... 16

Mercredi

19 décembre 2012

Séance de 16 heures 15

Compte rendu n° 30

SESSION ORDINAIRE DE 2012-2013

**Présidence de  
Mme Catherine  
Lemorton,  
Présidente**



## COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

**Mercredi 19 décembre 2012**

*La séance est ouverte à seize heures quinze.*

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

*La Commission des affaires sociales poursuit l'examen du projet de loi portant création du contrat de génération (n° 492) (M. Christophe Sirugue, rapporteur).*

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

*La Commission examine l'amendement AS 125 du rapporteur.*

**M. Christophe Sirugue, rapporteur.** Cet amendement a pour objet, en cas de défaut d'accord collectif, de préciser le contenu du procès-verbal de désaccord, qui doit permettre de s'assurer que de véritables discussions ont été menées dans le cadre d'une négociation loyale. C'est seulement quand ces conditions auront été satisfaites que l'employeur pourra présenter un plan d'action de même portée et de même effet qu'un accord collectif.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 125.*

*Puis elle **adopte** l'amendement rédactionnel AS 80 du rapporteur.*

*L'amendement AS 49 de M. Gilles Lurton est retiré.*

*La Commission examine ensuite l'amendement AS 4 de Mme Isabelle Le Callennec.*

**Mme Isabelle Le Callennec.** Cet amendement vise à laisser à l'entreprise de plus de 300 salariés le temps nécessaire à l'adoption d'un accord collectif – ou d'un plan d'action, bien que ce dernier semble avoir moins vos faveurs, monsieur le rapporteur. La pénalité financière ne serait appliquée qu'en cas d'absence « *prolongée* » de régularisation. Ainsi une entreprise de bonne foi n'aurait pas à subir cette sanction.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable. Le projet de loi est suffisamment protecteur pour les entreprises : il garantit le respect du principe du contradictoire grâce à un dialogue entre l'administration et l'entreprise ; ce n'est qu'une fois que les arguments de cette dernière auront été entendus que l'administration pourra, en tenant compte de la situation de l'entreprise et des efforts qu'elle aura fournis, lancer une procédure pouvant aboutir à une pénalité financière.

*La Commission **rejette** l'amendement AS 4.*

*Puis elle **adopte** successivement les amendements rédactionnels AS 81 à AS 85 du rapporteur.*

*L'amendement AS 45 de M. Christophe Cavard n'est pas défendu.*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 7 de Mme Isabelle Le Callennec.*

**Mme Isabelle Le Callennec.** Cet amendement repose sur la même conviction que celui que je viens de présenter ; il vise, en effet, à protéger les entreprises qui connaissent des difficultés conjoncturelles ou structurelles, liées au ralentissement de leur marché, en ne leur appliquant pas le régime de pénalité financière.

**M. le rapporteur.** L'alinéa 32 de l'article 1<sup>er</sup> tient déjà compte de la situation des entreprises en difficulté puisqu'il dispose que « *l'autorité administrative fixe le montant de la pénalité (...), en fonction (...) de la situation économique et financière de l'entreprise* ».

*L'amendement AS 7 est retiré.*

*La Commission adopte successivement les amendements rédactionnels AS 86 à AS 90 du rapporteur.*

*Elle en vient ensuite aux amendements identiques AS 110 du rapporteur, AS 25 de M. Arnaud Richard, AS 34 de M. Jean-Pierre Door et AS 56 de M. Jean-Marc Germain.*

**M. le rapporteur.** Afin que les jeunes puissent vivre de leur travail dès leur entrée dans l'entreprise, le contrat de génération doit leur assurer un CDI à temps plein.

**M. Jean-Marc Germain.** En effet, les jeunes doivent bénéficier d'un salaire suffisant pour échapper à la précarité qui est, avec le chômage, l'un des principaux maux du marché du travail. Que le CDI soit à temps plein est donc nécessaire.

**M. Arnaud Richard.** Je suis d'accord avec Jean-Marc Germain : si les intéressés ne devaient bénéficier que d'un CDI à temps partiel, autant vaudrait permettre un CDD à temps plein.

Il me semble cependant que ce CDI à temps plein devrait être un CDI spécifique, de professionnalisation. Vous n'y êtes pas favorable, je le sais, monsieur le rapporteur, car vous vous en remettez au droit commun de la formation. Pour ma part, je considère qu'il faudrait en la matière un dispositif dédié à ces jeunes.

**M. Gérard Cherpion.** Même si la loi prévoit pour le salarié l'accès au plan de formation de l'entreprise, il pourrait être, en effet, intéressant de spécifier ce droit pour le jeune bénéficiant d'un contrat de génération.

**M. le rapporteur.** Je comprends votre préoccupation, mes chers collègues, et il sera utile, lors du débat en séance publique, de faire confirmer que ce contrat de travail étant un CDI de droit commun, les dispositifs de formation existant dans l'entreprise s'appliquent. En revanche, le préciser dans la loi stigmatiserait ces emplois en leur faisant un sort particulier, ce que les partenaires sociaux nous ont demandé d'éviter.

**M. Gérard Cherpion.** Expliciter ce point serait pourtant utile. Cela pourrait donner lieu à un amendement que nous signerions tous...

**M. le rapporteur.** Ce que vous voulez mettre dans la loi y est déjà, monsieur Cherpion !

**M. Jean-Pierre Door.** Puisque le texte débattu en séance sera celui de la Commission, nous pourrions d'ores et déjà l'enrichir sur ce point, afin de manifester notre volonté.

**M. Christophe Cavard.** Je suis favorable à ces amendements : le contrat doit être à temps plein. Je soutiens également le rapporteur dans sa volonté de ne pas faire déroger ces contrats au droit commun. Ce ne sont pas de nouveaux contrats de première embauche (CPE) ! Cependant, nous aurions tout intérêt à travailler à l'élaboration de propositions sur la formation en vue de la discussion en séance publique. En effet, si le droit commun à la formation existe bien, certains jeunes salariés peuvent en être privés faute d'avoir effectué le quota d'heures nécessaire à l'ouverture de ce droit.

**M. le rapporteur.** Dans le cadre de l'article 88, cherchons à rédiger un amendement qui ne réécrit pas la loi sur la formation dans l'entreprise, mais qui satisfasse les demandes que vous venez d'exprimer. Il faudra néanmoins adopter une formulation prudente, qui renvoie au droit commun de la formation dans l'entreprise, afin de ne pas faire du CDI en question un contrat spécifique.

**Mme Isabelle Le Calennec.** Il conviendrait, en outre, de définir la notion de temps plein, qui peut varier d'une entreprise à l'autre et qui ne correspond pas forcément à 35 heures hebdomadaires.

**M. Jean-Marc Germain.** Je suis favorable à ce que soit insérée dans le projet de loi une référence au plan de formation, qui constitue, d'ailleurs, l'un des éléments de la négociation en cours sur le marché du travail. L'enjeu est de permettre aux publics les moins bien formés d'accéder à ces plans.

Madame Le Calennec, le temps plein doit s'entendre comme l'horaire collectif applicable dans l'entreprise. Ce terme est donc adapté aux pratiques de chacune, même en cas d'annualisation du temps de travail.

**M. le rapporteur.** Je rappelle, en outre, que le contrat de travail ne sera obligatoirement à temps plein que pour le jeune ; la souplesse doit être préservée pour le *senior*, qui peut bénéficier par exemple de dispositifs de cessation progressive d'activité.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** À toutes fins utiles, je vous indique que la date limite de dépôt des amendements à examiner dans le cadre de l'article 88 est fixée au vendredi 11 janvier 2013, à 17 heures.

**M. Gilles Lurton.** Afin que nous puissions éventuellement tous cosigner cet amendement, il serait donc souhaitable, monsieur le rapporteur, qu'il nous soit soumis avant le 11 janvier.

*La Commission adopte les amendements identiques AS 110, AS 25, AS 34 et AS 56.*

*Puis elle adopte successivement les amendements rédactionnels AS 91 et AS 92 du rapporteur.*

*Elle est ensuite saisie de l'amendement AS 35 de M. Jean-Pierre Door.*

**M. Jean-Pierre Door.** Conformément aux recommandations du Conseil économique, social et environnemental (CESE), il convient de mieux définir le public visé par ce contrat de génération. Sans élargir la cible à celle des emplois d'avenir – qui devraient concerner avant tout les jeunes non qualifiés qui ne sont ni en formation ni en emploi –, le dispositif pourrait être recentré sur les jeunes qui ne sont pas diplômés de l'enseignement supérieur.

**M. le rapporteur.** Le contrat de génération s'adresse à tous les jeunes de moins de 26 ans. Cet amendement promeut une logique de contrat aidé – en l'occurrence l'intégration des jeunes non diplômés de l'enseignement supérieur – qui ne correspond pas à l'esprit de ce dispositif et risque même de lui conférer une connotation que les partenaires sociaux ont refusée. Mon avis est donc défavorable.

**M. Jean-Pierre Door.** Le CESE – et le MEDEF partageait ce point de vue – voulait définir une priorité, non créer une obligation.

*La Commission rejette l'amendement AS 35.*

*Puis elle examine l'amendement AS 50 de M. Gilles Lurton.*

**M. Gilles Lurton.** Afin de faciliter l'intégration du jeune dans l'entreprise, je suggère qu'il effectue un bilan de compétences à son arrivée. Ce ne serait pas le stigmatiser, mais bien l'aider à s'adapter à son poste de travail.

**M. le rapporteur.** Je comprends votre idée, monsieur Lurton, mais le jeune va signer un CDI de droit commun, ce qui exclut d'y attacher telle ou telle modalité particulière. Avis défavorable.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Je regrette votre position, monsieur le rapporteur, d'autant que nous avons insisté ce matin sur l'intérêt, pour les entreprises qui vont élaborer des accords ou des plans d'action, de développer les diagnostics de compétences. La disposition proposée va dans le sens d'une bonne gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et je ne comprends donc pas que vous l'écartiez.

**M. le rapporteur.** La réalisation d'un bilan de compétences peut certes présenter un intérêt pour le jeune ; le dispositif actuel ne l'empêche d'ailleurs pas. En revanche, elle ne doit pas devenir un élément du contrat de génération : cela contribuerait à éloigner ce CDI du droit commun et s'opposerait, par là même, à la volonté des partenaires sociaux.

**M. Jean-Marc Germain.** Les bilans de compétences sont en général pratiqués avant l'entrée dans l'entreprise ou au moment du départ, et non juste après la signature du contrat de travail. L'adoption de l'amendement AS 54 a, en outre, permis de dessiner un cadre plus souple, qu'il convient de préserver. Il dispose en effet que « *l'accord d'entreprise précise les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes* », de sorte que ces derniers pourraient bénéficier d'un tutorat et de formations complémentaires.

D'autre part, si le salarié, à peine arrivé, devait prendre un congé de compétence pour effectuer ce bilan, cela retarderait son entrée effective dans l'entreprise et coûterait à cette dernière des centaines d'euros. Sa systématisation n'est donc pas opportune.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Un bilan de compétences serait profitable au jeune – surtout s'il ne possède pas de diplôme –, car il lui permettrait de valoriser son parcours, de lui faire découvrir qu'il n'est pas dépourvu d'atouts et de lui donner confiance ; quant à l'entreprise, ce diagnostic lui faciliterait l'intégration du jeune salarié dont elle connaîtrait les forces et les faiblesses, et l'aiderait pour l'élaboration de son plan de formation. Prévoir cet exercice dans la loi serait donc avantageux pour tous.

**M. le rapporteur.** Le handicap principal de ces jeunes sur le marché du travail est leur manque d'expérience. Leur faire passer un bilan de compétences ne me semble donc pas

particulièrement pertinent. En outre, les amendements que nous avons adoptés répondent déjà à vos préoccupations.

Plus généralement, beaucoup de vos amendements, mes chers collègues, visent à faire du contrat de génération un emploi aidé, alors qu'il a été conçu pour en être l'opposé.

**Mme Martine Pinville.** Le bilan de compétences n'a pas sa place dans le contrat de génération ! Le jeune doit pouvoir faire ses preuves sans que lui soient opposées des barrières supplémentaires, qui, au surplus, alourdiraient le dispositif.

*La Commission rejette l'amendement AS 50.*

*Elle adopte l'amendement rédactionnel AS 93 du rapporteur.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS 36 de M. Jean-Pierre Door.*

**M. Jean-Pierre Door.** Vous défendez le contrat de génération, mes chers collègues de la majorité, en faisant notamment valoir qu'il favorisera la transmission des savoirs au sein de l'entreprise. En réalité, ce dispositif n'a, dans l'état actuel de sa rédaction, rien d'intergénérationnel puisque le seul lien que partagent le jeune embauché et le *senior* maintenu dans l'emploi est de donner la possibilité aux PME de bénéficier d'une aide. Afin de limiter les effets d'aubaine qui ne peuvent qu'en résulter, il convient de faire du contrat de génération un véritable contrat d'échange entre les générations et, pour ce faire, d'introduire le tutorat dans le projet de loi.

**M. le rapporteur.** Les partenaires sociaux n'ont pas souhaité insérer le terme de « tutorat » dans l'accord national interprofessionnel, car il est attaché à certaines formes de contrat avec lesquelles le contrat de génération ne doit pas être confondu. Le projet de loi a, en outre, été enrichi pour renforcer la transmission des compétences et des savoirs. Ce que vous défendez, mes chers collègues, me semble donc déjà pris en compte. Avis défavorable.

**M. Jean-Marc Germain.** L'amendement que nous avons adopté ce matin assure l'échange des savoirs et l'encadrement du jeune salarié grâce à l'organisation d'un binôme d'échange de compétences et d'équipes de travail d'âges divers, à quoi s'ajoute la mise en place d'un référent. Cette architecture présente l'avantage de ne pas souffrir de la rigidité du tutorat.

**M. Gérard Cherpion.** Vous dites vouloir respecter la volonté des partenaires sociaux, monsieur le rapporteur. Je partage ce souci, mais je me souviens du débat sur la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels : à l'époque, vous m'aviez reproché de ne pas vouloir m'éloigner des trois accords signés au mois de mai précédent, en arguant que l'Assemblée nationale devait assumer ses responsabilités.

**M. le rapporteur.** Ce projet de loi fait suite à un dialogue social qui a débouché sur un accord unanime. Le législateur ne doit certes pas se contenter de retranscrire ce dernier et doit chercher à l'améliorer, mais il doit en respecter l'esprit.

**M. Gérard Cherpion.** La CGT a exprimé le souhait que le débat parlementaire permette d'enrichir l'accord.

**M. le rapporteur.** L'ensemble des partenaires sociaux ont fait part de leur satisfaction quant à la façon dont le projet de loi transcrivait l'accord. Néanmoins, un accord unanime résulte de compromis ; il est donc normal que des organisations cherchent à obtenir des évolutions dans certaines matières sur lesquelles elles n'ont pas obtenu entière satisfaction au cours de la négociation. Cela étant, je le répète, tous les partenaires étaient opposés à faire figurer le tutorat dans le projet de loi.

*La Commission rejette l'amendement AS 36.*

*Puis elle adopte successivement les amendements rédactionnels AS 94 à AS 96 du rapporteur.*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 111 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement vise à prévenir tout effet de substitution d'emploi par des embauches en contrat de génération. La rédaction actuelle est susceptible de donner lieu à des détournements, dans la mesure où il est souvent malaisé d'identifier précisément un poste sur lequel est prévue une embauche. Je vous propose donc de préciser que la condition d'absence de licenciement économique dans les six mois précédents porte, non sur le seul « *poste pour lequel est prévue l'embauche* », mais bien sur l'ensemble des « *postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche* ».

**Mme Isabelle Le Callennec.** C'est prendre le risque de paralyser l'application du dispositif. Comment définir la « *catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche* » ? Je peux à la rigueur comprendre que l'on impose un délai de six mois aux entreprises, mais il ne faut pas oublier qu'elles sont déjà confrontées à de nombreuses difficultés. Je crains donc que vous ne vous tiriez une balle dans le pied...

**M. le rapporteur.** Une entreprise qui souhaite embaucher en contrat de génération s'inscrit dans une dynamique que cet amendement ne remettra pas en cause. Son seul objectif est d'éviter les détournements du dispositif. Vous vous inquiétez ce matin des éventuels effets d'aubaine qu'il pourrait susciter. C'est précisément à ce risque que répond cet amendement.

**Mme Véronique Louwagie.** Convenez tout de même que la notion de catégorie professionnelle manque de précision, et que cela peut mettre l'entreprise en difficulté, voire faire naître des contentieux. Il me semble que le législateur se doit d'être précis.

**M. Jean-Marc Germain.** Nous soutenons cet amendement qui permettra de limiter les effets d'aubaine dont Jean-Pierre Door s'inquiète à juste titre. J'ai expliqué ce matin en quoi le recours à la négociation pour les entreprises de plus de 300 salariés pour éviter des sanctions permettait d'aller dans ce sens. Cette disposition a toute son importance : lorsqu'il y a eu un licenciement économique sur un poste, la tentation est évidemment grande d'embaucher le jeune concerné sur un autre poste que l'on crée. Il s'agit d'éviter ces effets de substitution. C'est d'ailleurs un point que la CFDT avait soulevé lors des auditions.

**M. le rapporteur.** La notion de catégorie professionnelle existe déjà dans le cadre des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui peuvent également être négociés sur la qualification des catégories d'emplois menacées par les évolutions économiques ou technologiques. Cet amendement peut éventuellement être un frein à la mise en œuvre du dispositif, mais il ne lui sera en aucun cas préjudiciable.

**Mme Véronique Louwagie.** Je maintiens que la notion de catégorie professionnelle n'est pas assez précise, et que cela risque de porter préjudice au dispositif, et donc à l'entreprise qui souhaite s'y engager.

**M. le rapporteur.** Je le répète, il ne s'agit que de neutraliser les effets d'aubaine.

**M. Pierre Morange.** Je me permets de rappeler qu'un dialogue social – qui tourne autour de la notion de « flexisécurité » – est actuellement en cours sur la sécurisation de l'emploi. L'amendement n'anticipe-t-il pas un peu sur l'issue de ces discussions ?

Sans vouloir verser dans le travers de l'autosatisfaction, je signale par ailleurs à votre attention certain rapport sur la flexisécurité à la française, qui préconisait notamment la création d'une assurance professionnelle permettant de concilier sécurisation des travailleurs et flexibilité des entreprises. Il me semble qu'il aurait pu contribuer utilement à la réflexion.

**M. le rapporteur.** Je crois me souvenir que, dans ce schéma, la flexibilité était très forte et la sécurité très faible... Puisse le dialogue social en cours déboucher sur une véritable sécurisation des parcours professionnels, qui tienne compte de tous les défis auxquels nous sommes confrontés.

Ce texte cherche à privilégier l'embauche des jeunes dans un dispositif de droit commun, en tenant compte, bien entendu, des éléments dont nous disposons au moment où la négociation a été conduite. Nous devons faire confiance, mais aussi nous assurer que le chef d'entreprise n'ait aucun intérêt à détourner le dispositif, ce qui passe par un minimum d'encadrement. C'est du reste ce que vous réclamiez ce matin dans un amendement dont je me souviens fort bien.

*La Commission adopte l'amendement AS 111.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS 37 de M. Jean-Pierre Door.*

**M. Gérard Cherpion.** Il importe de préserver les dispositifs existants tels que les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Nous proposons donc que l'aide ne puisse être accordée lorsque l'entreprise a procédé, dans les six mois précédents, à « *la suppression d'un ou plusieurs postes occupés par des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation* ».

**M. le rapporteur.** Il existe plusieurs différences entre le contrat de génération et les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Le premier est un contrat à durée indéterminée, et les seconds des contrats à durée déterminée. Le contrat de génération s'adresse à des jeunes qualifiés ou prêts à entrer dans l'emploi, quitte à être formés ensuite dans l'entreprise, tandis que les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation s'inscrivent dans un parcours de formation. Rien n'interdit en outre de passer d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un contrat de génération. Enfin, un contrat de professionnalisation en CDI pourrait ouvrir droit à l'aide au titre du contrat de génération. Avis défavorable.

**M. Gérard Cherpion.** Notre but est au contraire de protéger les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage existants.

**M. Jean-Pierre Door.** Il faut éviter d'affaiblir davantage la filière de l'apprentissage, dont la situation n'est guère florissante. Nous avons eu l'occasion d'en débattre avec M. Sapin il y a quelques jours.

**M. le rapporteur.** Le nombre des contrats d'apprentissage a progressé de 8 % en un an.

**M. Jean-Pierre Door.** Je n'ai pas le même chiffre que vous.

**M. le rapporteur.** Je vous ai donné celui de M. Repentin ; vous me permettez de ne pas le mettre en doute.

C'est une erreur de penser que le contrat de génération va nuire aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage. Bien au contraire, il pourra leur succéder dans le parcours d'un jeune, ce qui me semble particulièrement vertueux. Je ne comprends donc pas l'objet de votre amendement. Encore une fois, les contrats de professionnalisation et d'apprentissage ne sont en rien menacés par le contrat de génération.

**M. Christophe Cavard.** Loin de s'opposer, les différents dispositifs sont complémentaires. Le but est que tous les jeunes de 16 à 25 ans puissent trouver une offre adaptée à leur situation individuelle. Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation s'adressent à des jeunes en formation. Rien à voir, donc, avec le contrat de génération, qui concerne des jeunes qui intègrent l'entreprise comme salariés. Plus les dispositifs seront nombreux, plus nous aurons de jeunes dans l'entreprise, quelle que soit la forme de leur contrat. Nous devons donc valoriser les différents contrats et leur complémentarité.

*La Commission rejette l'amendement AS 37.*

*La Commission adopte l'amendement rédactionnel AS 97 du rapporteur.*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 58 de M. Jean-Marc Germain.*

**M. Jean-Marc Germain.** Cet amendement prévoit qu'il est mis un terme à l'aide en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou de rupture conventionnelle avec l'un des salariés entrés dans le contrat de génération.

Les partenaires sociaux avaient prévu d'autres cas, sur lesquels il nous faudra retravailler d'ici à la séance publique. Je pense notamment à la démission de l'un ou l'autre de ces salariés. Le ministre et ses services considèrent, semble-t-il, que ce cas pourra être traité par les décrets d'application. Dans la mesure où il s'agit d'ouvrir ou de fermer des droits, je suis plus circonspect.

**M. le rapporteur.** Le dispositif sera en effet précisé par voie de décret en Conseil d'État. Il a bien pour objectif de supprimer l'aide en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle du contrat de travail. L'aide serait en revanche maintenue, au titre du jeune, en cas de licenciement du salarié âgé pour faute grave ou lourde ou pour inaptitude. Il conviendra d'en rediscuter, mais je suis plutôt favorable à cet amendement.

**Mme Véronique Louwagie.** Il convient en effet d'opérer une distinction selon la nature de la rupture.

Cependant, la rédaction de cet amendement ne me paraît pas satisfaisante. Vous écrivez que « *la rupture conventionnelle de l'un des salariés visé par le contrat de génération met un terme à l'aide.* » Est-ce à dire que cette rupture met fin à l'ensemble des aides, y compris si plusieurs salariés de l'entreprise sont concernés par un contrat de génération ?

**M. le rapporteur.** Le principe même du contrat de génération est qu'il institue un lien entre deux salariés – le jeune et le *senior*.

**Mme Véronique Louwagie.** Je crains que cela ne soit guère clair. Imaginons qu'il y ait deux contrats de génération, donc quatre salariés concernés dans l'entreprise. L'amendement ne précise pas que l'on met un terme à l'aide liée au seul contrat de génération affecté par la rupture du contrat de travail.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Imaginons que cette rupture, à l'initiative de l'employeur ou sous forme de rupture conventionnelle, concerne le jeune. L'entreprise perdrait alors 2 000 euros. Mais conserverait-elle les 2 000 euros d'aide perçus au titre du *senior* qui, lui, resterait dans l'entreprise ?

Je me pose une autre question. Prenons le cas d'un jeune embauché au 1<sup>er</sup> janvier et licencié en septembre. L'aide sera-t-elle supprimée dans son intégralité, ou restera-t-elle acquise à l'employeur au prorata de la durée de la présence de ce jeune dans l'entreprise ?

**M. le rapporteur.** L'aide est liée à un contrat qui repose sur un couple... Dès lors qu'il y a licenciement, l'aide est supprimée, à la fois au titre du jeune et au titre du *senior*. Il n'y a pas la moindre ambiguïté sur ce point.

**Mme Véronique Louwagie.** Si le licenciement intervient au trente-sixième mois, l'aide est-elle supprimée seulement au titre de la troisième année, ou bien pour les trois années ?

**M. le rapporteur.** Il s'agit d'une suppression, autrement dit d'un arrêt du versement de l'aide. Aucune procédure de remboursement des versements précédents n'est pour l'instant prévue.

**M. Jean-Marc Germain.** Notre amendement vise bien à supprimer les deux aides liées au contrat de génération – d'où le singulier dans le texte. La première question que vous posez est tout à fait légitime. Le rapporteur a d'ailleurs déposé un certain nombre d'amendements à d'autres dispositions du texte afin de préciser à chaque fois qu'il s'agit bien de l'aide associée au binôme.

Se pose ensuite la question des démissions, qui est traitée dans l'accord. Le ministre a précisé qu'un *senior* pouvait être associé successivement à plusieurs jeunes embauchés l'un à la suite de l'autre, dans le cadre de contrats de génération de trois ans successifs. De même, si le jeune démissionne au bout d'un an et demi, il peut y avoir un nouveau contrat de génération avec le même *senior*. Il reste à préciser la durée restante. Il serait utile de travailler sur ces cas, qui sont décrits de manière assez précise par les partenaires sociaux. L'idée qui prévaut est d'essayer de recréer un binôme en cas de démission de l'une des parties. Ils demandent ainsi qu'en cas de démission du jeune, le versement de l'aide – y compris l'aide liée au jeune – soit maintenu pendant trois mois, afin de laisser à l'entreprise le temps nécessaire pour lui trouver un successeur. Cette analyse mérite d'être approfondie. Dans la

mesure où il s'agit d'ouvrir des droits, on ne peut à mon sens renvoyer l'ensemble de ces questions au décret.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 58.*

*Elle **adopte** ensuite successivement les amendements rédactionnels AS 98 et AS 99 du rapporteur.*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 112 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Jean-Marc Germain a évoqué à l'instant cet amendement, qui vise à préciser que le licenciement d'un salarié âgé dans une entreprise bénéficiant d'aides au titre du contrat de génération entraîne la suppression d'une aide au titre du binôme constitué par un jeune et un salarié âgé, et non de la totalité des aides versées s'il existe plusieurs binômes dans l'entreprise.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Vous ne qualifiez pas le licenciement. S'agit-il d'un licenciement économique, d'un licenciement pour faute ? Cela diminue d'autant la portée du dispositif.

**M. le rapporteur.** Pour l'instant, tout cela est renvoyé à un décret en Conseil d'État. C'est la raison pour laquelle Jean-Marc Germain souhaite que nous en rediscutions.

**M. Pierre Morange.** Il serait judicieux de le faire dans le cadre de l'article 88.

**M. Jean-Marc Germain.** C'est en effet ce que je propose, dans la mesure où la rédaction de certaines dispositions est encore en discussion avec le ministre et les partenaires sociaux. L'enjeu est important : il s'agit de dissocier l'aide liée au jeune de celle liée au *senior*. Une fois encore, il me semble que cela relève de la loi.

**M. le rapporteur.** L'amendement AS 112 tend à préciser le texte. Il faut donc l'adopter tel quel. Cela n'empêchera pas de retravailler dans le cadre de l'article 88 les éléments qui ont été évoqués par Jean-Marc Germain.

**M. Pierre Morange.** Tel était bien le sens de mon observation, monsieur le rapporteur.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 112.*

*L'amendement AS 27 de M. Arnaud Richard n'est pas défendu.*

*La Commission **adopte** successivement les amendements rédactionnels AS 113, AS 100 et AS 102, les amendements de précision AS 114 et AS 115 et l'amendement rédactionnel AS 103, tous du rapporteur.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS 116 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement supprime le renvoi à un décret en Conseil d'État pour préciser les modalités du projet de transmission d'une entreprise.

S'agissant du projet de transmission lui-même, il ne paraît pas réaliste d'exiger du chef d'entreprise qui souhaite embaucher un jeune de s'engager fermement sur un projet de

transmission dont la concrétisation dépendra naturellement de l'évolution du jeune dans l'entreprise et des candidats à la reprise qui se manifesteront. Il n'est donc pas envisagé de supprimer l'aide en cas d'échec de ce projet de transmission au jeune embauché ou de l'inaboutissement du projet. Le contrat de génération aura rempli son objet dès lors qu'il aura permis à un jeune d'être embauché en CDI et à un chef d'entreprise *senior* de préparer la transmission de ses compétences.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 116.*

*Puis elle **adopte** successivement les amendements rédactionnels AS 104 à AS 106 du rapporteur.*

*Elle **adopte** ensuite l'article 1<sup>er</sup> **modifié**.*

**Article 2** : *Articulation des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur le contrat de génération*

*La Commission **adopte** successivement les amendements rédactionnels AS 120 et AS 121 du rapporteur.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS 118 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement supprime une référence au sein du code du travail, afin de remédier à une incohérence.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 118.*

*Elle **adopte** ensuite successivement les amendements de coordination AS 119 et AS 122 du rapporteur.*

*Elle **adopte** l'article 2 **modifié**.*

**Article 3** : *Remplacement de la négociation sur l'emploi des seniors par la négociation sur le contrat de génération*

*La Commission examine l'amendement AS 123 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement vise principalement à éviter de répéter partiellement dans le code de la sécurité sociale un dispositif prévu par le code du travail : il supprime donc le dispositif « *seniors* » du code de la sécurité sociale.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 123.*

*Puis elle **adopte** l'article 3 **modifié**.*

**Article 4** : *Habilitation du Gouvernement à modifier par voie d'ordonnance le code du travail applicable à Mayotte*

*La Commission **adopte** l'amendement rédactionnel AS 124 du rapporteur.*

*Puis elle **adopte** l'article 4 **modifié**.*

**Article 5 : Entrée en vigueur**

*La Commission adopte l'amendement de précision AS 107 du rapporteur.*

*Puis elle examine l'amendement AS 51 de M. Gilles Lurton.*

**M. Gilles Lurton.** Cet amendement vise à laisser plus de temps aux entreprises pour négocier un accord collectif ou mettre en place un plan d'action, en repoussant l'entrée en vigueur de la pénalité au 31 décembre 2013.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable : les partenaires sociaux se sont accordés sur la date du 30 septembre ; il n'y a pas lieu de la modifier.

*La Commission rejette l'amendement AS 51.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS 117 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Nous souhaitons tous que le contrat de génération entre en vigueur le plus vite possible. Nous voulons également éviter qu'une entreprise ne retarde une embauche pour attendre que le dispositif soit mis en place.

Cet amendement vise donc à permettre l'entrée en vigueur du contrat de génération dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne sont pas tenues de négocier un accord. Le ministre a lui-même annoncé que le Gouvernement était favorable à cette mesure.

**M. Jean-Marc Germain.** Plus vite nous irons pour lutter contre le chômage, mieux le pays se portera.

Je profite néanmoins de cette occasion pour regretter l'application sévère qui a été faite de l'article 40 de la Constitution : le groupe socialiste avait ainsi déposé un amendement destiné à permettre, de façon transitoire, à des jeunes déjà en contrat à durée déterminée lors de la promulgation de la loi – par exemple en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation –, et qui atteindraient leur vingt-sixième anniversaire au cours de ce CDD, de pouvoir malgré tout être embauchés en CDI *via* un contrat de génération ; plusieurs d'entre nous avaient également déposé un amendement proposant l'ouverture du contrat de génération à d'autres publics en difficulté. Ces deux amendements ont été jugés irrecevables.

Pour expliquer la différence de traitement avec l'amendement présenté par M. le rapporteur, on argue de l'intention du ministre, mais celle-ci était-elle si claire ?

Lorsque nos amendements sont déclarés irrecevables, notre Commission ne peut pas discuter du tout de certaines questions pourtant au cœur du dispositif – par exemple des publics éligibles –, et cela me paraît tout à fait dommage.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** L'article 40 est appliqué de façon sévère, mais juste, de la même façon pour tous les députés et pour tous les projets de loi ; certaines mesures, c'est vrai, ne peuvent pas être gagées. De plus, ici, contrairement à ce qui se passait pour les emplois d'avenir, nous ne pouvons raisonner à enveloppe fermée et tout élargissement des cas permettant le versement de l'aide constitue une aggravation de la dépense.

**Mme Isabelle Le Callennec.** Je peux comprendre votre souhait d'une application aussi rapide que possible, mais permettez à la nouvelle législatrice que je suis de vous demander si cette anticipation sera concrètement possible. Les décrets d'application seront-ils prêts dès le 1<sup>er</sup> janvier ?

La question s'était d'ailleurs déjà posée, je m'en souviens, pour les emplois d'avenir : les décrets ont-ils tous été signés ?

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Les décrets d'application prévus par la loi sur les emplois d'avenir ont effectivement tous été publiés.

**M. le rapporteur.** L'application anticipée ne pose pas de difficulté particulière. L'aide sera simplement accordée seulement après promulgation de la loi, mais pour des embauches déjà réalisés.

*La Commission adopte l'amendement AS 117.*

*Elle adopte ensuite l'article 5 modifié.*

**Article 6 :** *Rapport sur l'application de la loi*

*La Commission examine l'amendement AS 43 de M. Christophe Cavard.*

**M. Christophe Cavard.** Afin de surveiller la bonne mise en place de ce dispositif, cet amendement propose qu'un rapport annuel soit remis au Parlement.

Je voudrais aussi dire en guise de conclusion, de façon souriante et amicale, que le sentiment général de notre groupe est que nous avons parfois du mal à participer pleinement au processus législatif. Nous travaillons beaucoup, mais nos amendements semblent quelquefois être écartés sans être véritablement discutés.

Je vous invite, lors du débat dans l'hémicycle, à être attentifs à ces sentiments.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Nous avons vécu cela pendant toute la législature précédente ! De plus, si je puis me permettre, vos amendements sont souvent déjà satisfaits.

**M. Michel Liebgott.** Je veux rassurer Christophe Cavard : tous les députés connaissent cette frustration un jour ou l'autre...

Le Gouvernement a fait le choix de traiter de façon prioritaire la question des jeunes et des *seniors*. Chacun, je crois, se félicite de l'effort fait pour soutenir ceux qui sont le plus en difficulté ; mais lorsque nous revenons dans nos circonscriptions, nous sommes aussi interpellés sur les problèmes rencontrés par ceux qui ne sont ni jeunes, ni *seniors* : ne les oublions pas.

J'ai quitté cette Commission pour être mieux à même de suivre le dossier ArcelorMittal, mais je viens néanmoins rappeler le sort de ceux qui auraient pu bénéficier de l'allocation équivalent retraite (AER) et qui n'en bénéficient plus : nous recevons de très nombreux courriers de ces gens qui doivent vivre avec 400 ou 450 euros par mois, et à qui cette allocation aurait hier permis de joindre les deux bouts en attendant la retraite.

**M. Jean-Marc Germain.** Monsieur Cavard, levons un instant le nez du guidon et faisons le bilan : nous pouvons nous satisfaire des avancées obtenues. Vous souhaitiez que le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) soit suspendu si un accord d'entreprise n'était pas respecté : ce sera finalement notre seul point de divergence.

Au-delà, nous avons trouvé des accords qui ne sont pas symboliques, sur les emplois d'avenir – étendus à l'utilité sociale et environnementale –, sur la Banque publique d'investissement... Ne faisons pas naître des contradictions là où elles n'existent pas !

J'ajoute que vous jouissez d'une liberté d'expression bien plus grande que la nôtre : vous auriez tort de vous sentir frustré.

**M. le rapporteur.** Je suis favorable à l'amendement de Christophe Cavard, même s'il présente des problèmes rédactionnels : il faut désigner l'instance qui doit rédiger le rapport, et la date proposée ne convient pas, car elle apparaît trop rapprochée en raison du délai accordé à l'administration pour examiner les accords collectifs ou les plans d'action. Je propose donc de le reprendre en vue de la réunion de la Commission en application de l'article 88 du règlement. Nous pourrons alors cosigner un amendement.

**M. Christophe Cavard.** Avec plaisir, monsieur le rapporteur.

**Mme la présidente Catherine Lemorton.** Je souligne la très grande générosité du rapporteur : l'Assemblée rédige déjà des rapports de suivi de l'application des lois, et elle dispose également du Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques (CEC). Les amendements demandant des rapports sur la mise en œuvre des lois devraient donc, sinon disparaître tout à fait, du moins se raréfier considérablement. L'adoption de cet amendement est une sorte de cadeau de Noël !

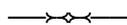
**Mme Isabelle Le Calennec.** Réjouissez-vous, monsieur Cavard : nous allons nous-mêmes voter cet amendement.

Sur le vote de l'ensemble du projet, en revanche, nous nous abstiendrons.

*La Commission adopte l'amendement AS 43.*

*Enfin, elle adopte l'ensemble du projet de loi modifié.*

*La séance est levée à dix-sept heures trente.*



### **Présences en réunion**

#### **Réunion du mercredi 19 décembre 2012 à 16 heures 15**

*Présents.* – M. Pierre Aylagas, M. Gérard Bapt, Mme Gisèle Biémouret, Mme Kheira Bouziane, Mme Sylviane Bulteau, Mme Fanélie Carrey-Conte, Mme Martine Carrillon-Couvreur, M. Christophe Cavard, M. Gérard Cherpion, M. Jean-Pierre Door, M. Jean-Marc Germain, Mme Linda Gourjade, M. Michel Issindou, Mme Chaynesse Khirouni, Mme Isabelle Le Callennec, Mme Annie Le Houerou, Mme Catherine Lemorton, Mme Gabrielle Louis-Carabin, Mme Véronique Louwagie, M. Gilles Lurton, Mme Véronique Massonneau, M. Pierre Morange, Mme Luce Pane, Mme Martine Pinville, M. Arnaud Robinet, M. Gérard Sebaoun, M. Christophe Sirugue, M. Olivier Véran

*Excusés.* – Mme Marie-Françoise Clergeau, Mme Hélène Geoffroy, M. Jean-Patrick Gille, M. Denis Jacquat, M. Laurent Marcangeli, M. Fernand Siré, M. Jonas Tahuaitu

*Assistait également à la réunion.* – M. Michel Liebgott