ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 10336

Texte de la question

M. Francis Hillmeyer attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la lutte contre le chômage des jeunes qui est l'affaire de tous. Dans cette période particulièrement difficile pour les jeunes Français sans emploi, la priorité a été donnée à travers la création des contrats d'avenir, aux jeunes peu ou pas qualifiés, ce qui apparaît légitime pour ceux qui sont les premières victimes du chômage. Néanmoins, la réalité économique et sociale de notre pays rattrape également les jeunes diplômés qui cumulent les « petits boulots » plusieurs années de suite, sans décrocher le moindre contrat de travail. En conséquence, il lui demande de bien vouloir lui indiquer sa position sur la problématique rencontrée par nos jeunes diplômés, les moyens qu'il compte mettre en œuvre en leur faveur, notamment dans le cadre des contrats de génération qui vont être prochainement créés dans le secteur marchand.

Texte de la réponse

Le contrat de génération facilite l'insertion durable des jeunes, favorise l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assure la transmission des savoirs et des compétences, essentielles à la compétitivité des entreprises. Dans un contexte marqué par un très fort renouvellement des générations - d'ici à 2020, 5 millions d'actifs d'aujourd'hui auront pris leur retraite et, parallèlement, 6 millions de jeunes auront fait leur entrée sur le marché du travail - anticiper ce renouvellement est une nécessité économique et sociale pour les entreprises. Le contrat de génération est porteur d'une double ambition, quantitative et qualitative, en matière d'emploi. Il vise en effet à la fois à augmenter le taux d'emploi des jeunes et des seniors et à agir sur la qualité de l'emploi : privilégier les recrutements en CDI pour les jeunes, qui leur permettent d'accéder à une véritable autonomie, et faciliter le maintien en emploi des salariés seniors jusqu'à leur départ en retraite en aménageant leurs conditions de travail. Le dispositif du contrat de génération doit répondre à cette problématique. En effet, Il concerne l'embauche d'un jeune qui doit être âgé d'au moins 16 ans et de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé). L'âge du salarié est apprécié au premier jour d'exécution du contrat de travail, la date anniversaire des 26 ans ne mettant pas fin à l'aide de 3 ans. Pour pouvoir bénéficier de l'aide associée au contrat de génération, et il s'agit d'une condition non négociable, le jeune doit être embauché en contrat à durée indéterminée (CDI). En revanche, il peut être embauché quelle que soit la nature de son contrat précédent ou de son statut antérieur tel que demandeur d'emploi ou étudiant. Si des modalités spécifiques ont été prévues en fonction de la taille des entreprises, le contrat de génération s'adresse à l'ensemble des entreprises et de leurs salariés selon deux modalités différentes d'incitation : - Dans les entreprises et groupes de moins de 300 salariés, il pourra servir de déclencheur pour accélérer les embauches et privilégier la qualité de l'emploi. Ces entreprises peuvent bénéficier d'une aide financière, d'un montant de 4 000 euros par an pendant 3 ans pour les recrutements en CDI de jeunes de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans pour les travailleurs reconnus handicapés) et le maintien en emploi des salariés de 57 ans ou plus (ou recrutés à partir de 55 ans) ou de 55 ans et plus pour les travailleurs reconnus handicapés. Ainsi, au niveau du SMIC, avec les exonérations générales de cotisations sociales et le CICE, l'Etat soutient jusqu'à 60 % du salaire brut de l'embauche d'un jeune en CDI, soit 40 % du coût salarial total (charges patronales incluses). - Dans les entreprises et groupes de

300 salariés et plus, il vise à créer une dynamique collective de valorisation des salariés âgés, à travers le repérage et la transmission de leurs compétences clés, et d'intégration durable de jeunes dans l'emploi ; ces entreprises sont invitées à négocier un accord d'entreprise reprenant ces enjeux, sous peine de devoir verser une pénalité financière. L'objectif du Gouvernement est de créer une dynamique de la gestion des âges afin de redonner un espoir à tous les jeunes et de valoriser l'expérience des salariés seniors. Par ailleurs, le Gouvernement envisage une réforme de la formation professionnelle visant à ce que la formation bénéficie davantage à ceux qui en ont le plus besoin. Une négociation interprofessionnelle s'engage à la rentrée 2013 et devra se conclure dans des délais compatibles avec le dépôt d'un projet de loi avant la fin de l'année. Le document d'orientation transmis par le Gouvernement invite les partenaires sociaux à porter une attention particulière, notamment aux salariés seniors et aux demandeurs d'emploi ayant besoin d'une qualification complémentaire.

Données clés

Auteur : M. Francis Hillmeyer
Circonscription : Haut-Rhin (6e circonscription) - Union des démocrates et indépendants
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 10336
Rubrique : Emploi
Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 20 novembre 2012, page 6683
Réponse publiée au JO le : 24 septembre 2013, page 10169