ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 57883

Texte de la question

Mme Isabelle Le Callennec attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social sur les changements concernant le contrat de génération. Il semblerait que la première modification concerne les entreprises de 50 à 299 salariés pour lesquelles l'élaboration d'un accord ou d'un plan d'action d'entreprise ou la couverture par un accord de branche étendu n'est plus une condition d'attribution de l'aide contrat de génération. La seconde concerne les entreprises de moins de 50 salariés, dans le cadre de la transmission d'entreprise : l'âge du jeune embauché en contrat à durée indéterminée dans le cadre d'un contrat de génération a été relevé à moins de 30. Elle lui demande de bien vouloir préciser les effets escomptés par ces changements.

Texte de la réponse

Le contrat de génération est l'une des mesures phares du Gouvernement, partagée par les partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012. Il a été mis en oeuvre par la loi du 1er mars 2013. Cet outil est conçu pour faciliter l'insertion durable dans l'emploi des jeunes tout en préservant dans l'emploi les salariés âgés. Il engage les entreprises à organiser la transmission des compétences, dans un contexte de renouvellement important de la population active d'ici 2020. Il vise également à enrichir la qualité de la gestion des ressources humaines afin de développer une gestion des âges permettant une évolution des emplois, des compétences et des modes d'organisation que les employeurs, comme les salariés ont intérêt à anticiper. S'il s'adresse, compte tenu de ses objectifs à toutes les entreprises, les modalités de mise en oeuvre du contrat de génération se déclinent sous deux formes en fonction de la taille des entreprises : - un volet collectif qui incite fortement les entreprises et les branches professionnelles à négocier un accord collectif ; A défaut une pénalité est applicable ; - un volet individuel sous forme d'une aide individuelle de 4 000 euros par an pour les entreprises de moins de 300 salariés qui recrutent en contrat à durée indéterminée un jeune de moins de 26 ans (30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) et maintiennent en emploi un salarié âgé d'au moins 57 ans (55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé). Les premières remontées chiffrées permettent d'établir un bilan intermédiaire sur le début de la mise en oeuvre du contrat de génération. S'agissant du volet collectif du contrat de génération, les accords/plans d'action apportent plusieurs enseignements : Tout d'abord, les accords semblent plus ambitieux dans les entreprises de 300 salariés et plus en matière d'embauches des jeunes que les plans d'action. Les deux tiers des entreprises formulent un engagement sous la forme d'un nombre d'embauches précis de jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI). Les premiers accords conclus portent sur des milliers de recrutements. S'agissant des salariés âgés, les engagements exprimés favorisent le maintien en emploi des seniors dans l'effectif total de l'entreprise. Ensuite, le souhait des entreprises de pouvoir discuter au fond des problématiques du contrat de génération est réel et clairement affirmé. Le contenu des accords est donc très riche car ceux - ci opèrent une synthèse des enjeux propres à chaque entreprise. Ainsi dans un souci d'articulation et de cohérence avec d'autres sujets de négociations, des thématiques comme la pénibilité, l'égalité professionnelle et l'insertion des jeunes sont abordées. Certaines entreprises vont plus loin dans la démarche en inscrivant notamment la négociation « contrat de génération » dans une dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). A la fin septembre, dans les entreprises soumises à

l'obligation de négocier, près de 5 millions de salariés étaient couverts par un accord contrat de génération. Par ailleurs, 21 accords de branche ont été signés représentant plus de 5, 2 millions de salariés. En ce qui concerne le volet individuel du contrat de génération, ses modalités de recours ont été modifiées par l'article 20 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui supprimé la condition préalable d'être couvert par un accord/plan d'action ou accord de branche dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés. Ainsi, ces entreprises peuvent demander le bénéfice de l'aide dans les mêmes conditions que dans les entreprises de moins de 50 salariés (embauche d'un jeune en CDI et le maintien d'un senior en emploi). Par contre, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés devront, d'ici au 31 mars 2015, être couvertes par un accord/ plan d'action ou par un accord de branche étendu. A défaut, la procédure de mise en demeure et de pénalité pourra être engagée. S'agissant par ailleurs de l'aide contrat de génération dans le cadre de la transmission d'entreprises de moins de 50 salariés, la borne d'âge du recrutement du jeune recruté donnant droit à l'aide a été relevée de 26 à 30 ans. Enfin, le décret 2013-815 du 11 septembre incite les entreprises à recruter des salariés âgés d'au moins, en portant le montant de l'aide contrat de génération à 8 000 euros par an, pendant 3 ans, dans les entreprises qui recrutent un jeune de moins de 26 ans en CDI, et un salarié âgé d'au moins 55 ans. A fin septembre, plus de 32 000 aides ont été enregistrées auprès de Pole emploi, essentiellement dans les entreprises de moins de 50 salariés. La dynamique engagée dans les entreprises laisse augurer des perspectives positives pour l'emploi des jeunes et des seniors dans les trois prochaines années, tant du point de vue quantitatif que qualitatif.

Données clés

Auteur : Mme Isabelle Le Callennec
Circonscription : Ille-et-Vilaine (5e circonscription) - Les Républicains
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 57883
Rubrique : Emploi
Ministère interrogé : Travail, emploi et dialogue social
Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 24 juin 2014, page 5140
Réponse publiée au JO le : 11 novembre 2014, page 9542