

Le 23 janvier dernier, l'assemblée nationale a adopté le **projet de loi portant création du contrat de génération**.

Ce texte doit maintenant passer l'épreuve de la relecture au Sénat pour être promulgué, **il n'est pas encore entré en vigueur à ce jour**.

Ce dispositif poursuit deux buts : permettre aux jeunes de moins de 26 ans d'accéder à un CDI et maintenir dans l'emploi des salariés seniors.

Quelle traduction concrète ?

■ **Sociétés de moins de 50 salariés :**

Les plus petites entreprises n'ont pas d'obligations particulières, et peuvent bénéficier directement d'aides dans certaines conditions.

Modalités de l'aide

Il s'agit de créer des binômes entre jeune embauché en CDI de moins de 26 ans (moins de 30 ans pour un salarié en situation de handicap) et salarié senior. Il peut s'agir d'un senior de plus de 57 ans maintenu dans l'emploi ou d'un nouvel embauché de plus de 55 ans.

Le versement de l'aide est conditionné à la **préservation des deux contrats**.

L'aide ne sera pas versée si dans les 6 mois précédant l'embauche du jeune salarié, la société a procédé à une rupture conventionnelle ou un licenciement pour d'autres motifs que l'inaptitude, la faute grave ou la faute lourde dans un poste relevant de la catégorie professionnelle dont relève le nouvel embauché.

Les contrats CDI conclus à compter du **1^{er} janvier 2013** avec des jeunes de **moins de 26 ans** pourront bénéficier des aides.

L'aide sera également versée pour la **transformation d'un contrat d'alternance en CDI avant les 26 ans du jeune**.

■ **Sociétés de plus de 50 et de moins de 300 salariés:**

Ces sociétés pourront bénéficier d'aides sous réserve de **mettre en place un accord collectif ou un plan d'action**.

Mise en place de l'accord ou d'un plan d'action

Avant d'entamer les négociations ou la mise en place du plan d'action, le projet de loi prévoit que les sociétés commencent par mettre en place un **diagnostic** de la situation de la société, comprenant notamment une pyramide des âges, l'état des départs en retraite prévus dans les prochaines années, la situation des jeunes et des seniors dans la société etc. Le contenu exact de ce constat sera précisé par décret.

Le diagnostic est **annexé à l'accord** ou au **plan d'action**.


Les accords doivent prévoir des **indicateurs** et des **objectifs chiffrés** en matière d'**embauche de jeunes en CDI** et de **maintien dans l'emploi des seniors**.

Ils rappellent les engagements de l'entreprise en faveur de l'égalité Hommes/Femmes et de l'exclusion de toute discrimination dans l'accès à l'emploi.

Quand l'entreprise ne met pas en place un accord, mais un plan d'action, celui-ci est **présenté au Comité d'Entreprise ou à défaut aux Délégués du Personnel**.

Le CE ou les DP seront **consultés chaque année** sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs.

Les autres conditions d'obtention des aides sont les mêmes que pour les plus petites sociétés : créer des binômes jeune embauché/salarié senior.

 **Attention** : l'aide ne sera versée que sous réserve de la mise en place effective d'un plan, pour les contrats conclus à compter de la signature de ce document (pas de rétroactivité du versement).

■ Sociétés de plus de 300 salariés :

Le projet de loi instaure une nouvelle **obligation de négocier** en direction des sociétés de plus de 300 salariés. Elles doivent mettre en place un **accord ou un plan d'action**, au plus triennal, portant sur l'intégration des jeunes, le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des compétences. A défaut de dispositif, l'entreprise s'expose au paiement d'une amende.

Le dispositif devra être mis en place **avant le 30 septembre 2013**.

Comme les sociétés de plus de 50 salariés, les plus de 300 doivent faire précéder leur accord ou plan d'action d'un **diagnostic** et les accords seront suivis par le CE ou les DP (voir ci-dessus).

Les sociétés de plus de 300 salariés ne pourront pas prétendre au versement des aides.

Pénalités :

Quand un contrôle révèle une absence de plan, une **pénalité** pouvant aller **jusqu'à 1% de la masse salariale** peut être prononcée.

L'entreprise transmet chaque année à l'autorité administrative un document d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord. A défaut de transmission de ce document, l'entreprise peut se voir condamnée au paiement d'une pénalité de 1500€ par mois de retard de transmission.

Recommandations LSC :

Sociétés de moins de 50 salariés : le contrat de génération constitue pour vous une véritable opportunité : si vous projetez l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en 2013 et que vous vous trouvez en situation de constituer un binôme « junior/senior », vous pouvez anticiper cette embauche, l'aide vous sera versée de manière rétroactive.

Sociétés entre 50 et 299 salariés : la négociation d'un accord ou la mise en place d'un plan d'action n'a rien d'obligatoire.

Etudiez en fonction de vos projets si elle vous serait bénéfique (présence d'une forte population senior, projet de recrutement avec une problématique de rééquilibrage de la pyramide des âges etc.)

Sociétés de plus de 300 salariés : ce sujet de négociation va s'imposer à vous dans les prochaines semaines, autant l'anticiper et en parler dès à présent avec vos partenaires sociaux.

LSC vous informera dans les prochaines semaines de la parution du texte final et de ses décrets d'application.