

Le contrat de génération

Réunion Paritaire Nationale

16 avril 2013



- Loi du 1er mars 2013 et Décret du 15 mars 2013 portent création du contrat de génération et précisent les conditions de négociation
- La négociation concerne :
 - Les entreprises de droit privé
 - Les établissements publics à caractère industriel et commercial
- Ne sont pas concernées par le dispositif :
 - Les caisses nationales en qualité d'établissement public à caractère administratif

Finalités du contrat de génération

- Le contrat de génération vise à :
 - Faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée
 - Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés
 - Assurer la transmission des savoirs et des compétences

- La mise en œuvre du contrat de génération varie en fonction de la taille de l'entreprise.
- La loi distingue :
 - Les entreprises de moins de 50 salariés
 - Les entreprises de 50 à 299 salariés
 - Les entreprises de plus de 300 salariés

Mise en œuvre selon l'effectif de l'entreprise

5

Les entreprises de moins de 50 salariés



EMBAUCHEZ UN JEUNE

en CDI,
de 16 ans à 25 ans
(jusqu'à 30 ans
s'il est reconnu
travailleur handicapé)



MAINTENEZ UN SENIOR

de 57 ans et plus
(de 55 ans et plus
s'il est reconnu
travailleur handicapé
ou s'il s'agit d'une
nouvelle embauche)

et bénéficiez d'une
aide de 4000 € par an
pendant trois ans.
(soit 12 000€)

Les entreprises de 50 à 299 salariés

Négociez un accord
d'entreprise sur

- l'intégration durable des jeunes
- le maintien en emploi des seniors
- la transmission des savoirs et des compétences

À défaut d'accord,
vous pouvez élaborer
un plan d'action de
l'employeur

S'il y a un accord
de branche
« Contrat de
génération » étendu
dans votre branche
d'activité, vous
avez directement
accès au contrat
de génération



EMBAUCHEZ UN JEUNE

en CDI,
de 16 ans à 25 ans
(jusqu'à 30 ans
s'il est reconnu
travailleur handicapé)



MAINTENEZ UN SENIOR

de 57 ans et plus
(de 55 ans et plus
s'il est reconnu
travailleur handicapé
ou s'il s'agit d'une
nouvelle embauche)

et bénéficiez d'une
aide de 4000 € par an
pendant trois ans.
(soit 12 000€)

Les entreprises de plus de 300 salariés



**AVANT LE 30 SEPTEMBRE 2013 :
VOUS DEVEZ NÉGOCIER ET
CONCLURE UN ACCORD.**

**EN CAS D'ÉCHEC
DE LA NÉGOCIATION, PRÉSENTEZ
UN PLAN D'ACTION SUR
LE CONTRAT DE GÉNÉRATION.**

**APRÈS CETTE DATE,
SANS ACCORD NI PLAN D'ACTION,
VOUS VOUS EXPOSEZ
À DES PÉNALITÉS.**

Il faut :

- **réaliser un diagnostic** qui analyse la situation de l'emploi des jeunes et des seniors, de la gestion des âges et de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le contenu du diagnostic est précisé par le décret du 15 mars 2013

Contenu du diagnostic

- Le diagnostic comporte des éléments relatifs
 - A la pyramide des âges
 - Aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois années disponibles
 - Aux prévisions de départ à la retraite
 - Aux perspectives de recrutement
 - Aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche, dites « compétences clés »
 - Aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

L'accord comporte des éléments obligatoires en matière d'**objectifs chiffrés** :

- d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée
- d'embauche de salariés âgés
- de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Une structure d'accord d'entreprise, de branche et de plan d'action déterminée par la Loi et le Décret

- S'agissant des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes, l'accord ou plan doit prévoir :
 - des modalités d'intégration, de formation et d'intégration des jeunes dans l'organisme
 - des modalités de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent
 - des perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et stagiaire

- S'agissant des engagements en faveur de l'emploi des salariés seniors, l'accord ou plan doit prévoir des actions pertinentes dans **au moins deux des cinq domaines** suivants :
 1. Recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche
 2. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges
 3. Organisation de la coopération intergénérationnelle
 4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
 5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

- S'agissant des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences, l'accord ou plan peut prévoir notamment :
 - La mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise
 - L'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail

- L'accord d'entreprise ou, à défaut, le plan d'action doit être déposé à la DIRECCTE pour le 30 septembre 2013
- L'accord d'entreprise doit également être transmis par l'organisme à la Direction de la Sécurité sociale pour agrément
- L'accord ou le plan d'action a une durée maximale de trois ans