

N° 317

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2012-2013

Enregistré à la Présidence du Sénat le 30 janvier 2013

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTE PAR L'ASSEMBLEE NATIONALE après engagement de la procédure accélérée, portant création du contrat de génération,

Par Mme Christiane DEMONTÈS,

Sénatrice

(1) Cette commission est composée de : Mme Annie David, *présidente* ; M. Yves Daudigny, *rapporteur général* ; M. Jacky Le Menn, Mme Catherine Génisson, MM. Jean-Pierre Godefroy, Claude Jeannerot, Alain Milon, Mme Isabelle Debré, MM. Jean-Louis Lorrain, Jean-Marie Vanlerenberghe, Gilbert Barbier, *vice-présidents* ; Mmes Claire-Lise Campion, Aline Archimbaud, Catherine Deroche, M. Marc Laménié, Mme Chantal Jouanno, *secrétaires* ; Mme Jacqueline Alquier, M. Jean-Paul Amoudry, Mmes Natacha Bouchart, Marie-Thérèse Bruguière, M. Jean-Noël Cardoux, Mme Caroline Cayeux, M. Bernard Cazeau, Mmes Karine Claireaux, Laurence Cohen, Christiane Demontès, MM. Gérard Dériot, Jean Desessard, Mmes Muguette Dini, Odette Duriez, Anne Emery-Dumas, MM. Guy Fischer, Michel Fontaine, Mme Samia Ghali, M. Bruno Gilles, Mmes Colette Giudicelli, Christiane Hummel, M. Jean-François Husson, Mme Christiane Kammermann, MM. Ronan Kerdraon, Georges Labazée, Jean-Claude Leroy, Gérard Longuet, Hervé Marseille, Mmes Michelle Meunier, Isabelle Pasquet, M. Louis Pinton, Mmes Gisèle Printz, Catherine Procaccia, MM. Henri de Raincourt, Gérard Roche, René-Paul Savary, Mme Patricia Schillinger, MM. René Teulade, François Vendasi, Michel Vergoz, Dominique Watrin.

Voir le(s) numéro(s) :

Assemblée nationale (14^{ème} législ.) : 492, 570 et T.A. 81

Sénat : 289 et 318 (2012-2013)

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
AVANT-PROPOS	7
I. LA SEGMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS JOUE EN DEFAVEUR DE L'INSERTION DES JEUNES ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS AGÉS	9
A. UN MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS ATYPIQUE	9
1. <i>Le chômage de masse, échec collectif français</i>	9
2. <i>La domination d'une seule génération sur l'emploi</i>	11
3. <i>Un vieillissement moins marqué que dans le reste de l'Europe</i>	13
B. LA SITUATION CRITIQUE DE L'EMPLOI DES JEUNES	13
1. <i>Un constat : la perpétuation d'un taux de chômage élevé et de difficultés spécifiques d'insertion</i>	13
a) Une partie de la jeunesse se situe en dehors de la population active.....	13
b) Un taux de chômage supérieur à celui du reste de la population active	14
c) Au sein de cette population, des publics inégaux devant l'emploi	15
2. <i>La domination de l'emploi précaire</i>	17
a) Les contrats atypiques, voie d'entrée principale des jeunes sur le marché du travail.....	17
b) Un accès de plus en plus tardif à l'emploi stable	18
3. <i>Les réponses apportées à cette urgence sociale ne sont pas parvenues à endiguer ce phénomène</i>	20
a) L'emploi des jeunes, une priorité politique ancienne marquée par un manque de continuité dans l'action publique	20
b) Les emplois d'avenir, outil innovant qui combine une première expérience professionnelle durable et une formation qualifiante pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi	22
C. UNE PRISE EN COMPTE TARDIVE DE LA NECESSITE DE SOUTENIR L'EMPLOI DES SALARIÉS AGÉS QUI N'A PRODUIT JUSQU'A PRESENT QUE PEU D'EFFETS	23
1. <i>Un constat : l'impossibilité des transitions professionnelles en fin de carrière et la forte hausse, avec la crise, du nombre de chômeurs de plus de cinquante ans</i>	23
a) Une protection apparente contre le chômage qui disparaît avec l'âge.....	23
b) La crise a particulièrement touché les salariés de plus de cinquante ans.....	24
2. <i>Le difficile abandon d'une politique qui excluait les salariés âgés de l'emploi</i>	26
a) L'emploi des seniors ne diminue pas l'emploi des jeunes	26
b) Les salariés âgés ont longtemps été la variable d'ajustement de la politique de l'emploi	27
c) La suppression progressive des incitations à la sortie prématurée du marché du travail	28
d) L'instauration de mesures en faveur de l'emploi des seniors	29
3. <i>Le bilan mitigé des politiques menées pour développer l'emploi des seniors depuis le début des années 2000</i>	30
a) Une hausse du taux d'emploi qui reste inférieure aux objectifs fixés au niveau européen	30
b) Les résultats peu concluants des accords seniors	32

II. LE CONTRAT DE GENERATION, UN OUTIL ORIGINAL ET PRAGMATIQUE, ISSU DE LA CONCERTATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX, POUR LUTTER CONTRE LE CHOMAGE ET LA PRECARITE	35
A. UN DISPOSITIF ELABORE EN CONCERTATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX.....	35
1. <i>L'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012.....</i>	35
a) Une distinction selon la taille des entreprises	36
b) Les accords collectifs intergénérationnels	36
c) Les accords de branche intergénérationnels.....	37
d) Les règles fixées aux conventions de génération	38
e) Dispositions diverses	38
2. <i>Un projet de loi qui reprend fidèlement l'essentiel de ces engagements</i>	38
B. UN DISPOSITIF INEDIT, SPECIFIQUE ET ATTENDU	39
1. <i>Un dispositif inédit</i>	39
2. <i>Un dispositif spécifique.....</i>	40
3. <i>Un dispositif attendu.....</i>	41
C. UN DISPOSITIF ADAPTE A LA TAILLE DES ENTREPRISES	41
1. <i>Les entreprises de moins de cinquante salariés</i>	42
a) Des règles très souples.....	42
b) Les conditions du versement des aides.....	42
c) Un aménagement du dispositif pour encourager la transmission des petites entreprises.....	43
2. <i>Les entreprises comprises entre 50 et 300 salariés</i>	43
3. <i>Les entreprises de plus de 300 salariés</i>	45
4. <i>Le cas particulier des entreprises appartenant à des groupes</i>	46
D. LES EFFETS ATTENDUS DU DISPOSITIF	47
1. <i>La lutte contre le chômage et la stimulation de la croissance économique</i>	47
2. <i>La lutte contre la précarité et les discriminations.....</i>	48
3. <i>Une dynamique nouvelle pour une gestion active des âges</i>	49
E. LE COUT ET LE FINANCEMENT DU CONTRAT DE GENERATION.....	49
1. <i>Le coût attendu du dispositif.....</i>	49
2. <i>Le financement du dispositif.....</i>	50
III. LES MODIFICATIONS APPORTEES PAR L'ASSEMBLEE NATIONALE AU PROJET DE LOI ET LA POSITION DE VOTRE COMMISSION.....	51
A. PRESENTATION DU PROJET DE LOI INITIAL	51
B. LES PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTEES PAR L'ASSEMBLEE NATIONALE.....	51
1. <i>En commission.....</i>	51
2. <i>En séance publique.....</i>	52
C. LA POSITION DE VOTRE COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES	53
1. <i>Les conditions de réussite du contrat de génération.....</i>	53
a) Prendre rapidement les décrets d'application de la loi	53
b) Mobiliser les services concernés.....	54
c) Sensibiliser les chefs d'entreprises.....	54
d) Mettre en place des outils statistiques performants	54
e) Encourager les actions de formation pour les salariés peu qualifiés de plus de quarante-cinq ans	54
2. <i>Les amendements adoptés par votre commission</i>	55

EXAMEN DES ARTICLES	57
• <i>Article 1^{er} (art. L. 5121-6 et L. 5121-8 à L. 5121-21 nouveaux du code du travail)</i>	
Définition et modalités d'application du contrat de génération	57
• <i>Article 1^{er} bis Rapport sur le contrat de génération en outre-mer</i>	73
• <i>Article 2 (art. L. 2241-4, L. 2242-19, L. 2243-2, L. 5121-3, L. 5121-7 et L. 5121-22 [nouveau] du code du travail) Articulation des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur le contrat de génération</i>	74
• <i>Article 3 (art. L. 138-24 à L. 138-28 et L. 241-3 du code de la sécurité sociale)</i>	
Remplacement de la négociation sur l'emploi des seniors par la négociation sur le contrat de génération	78
• <i>Article 4 Habilitation du Gouvernement à modifier par voie d'ordonnance le code du travail applicable à Mayotte</i>	80
• <i>Article 5 Entrée en vigueur</i>	82
• <i>Article 5 bis Recrutement d'inspecteurs du travail par la voie d'un examen professionnel</i>	84
• <i>Article 6 Rapport sur l'application de la loi</i>	87
• <i>Article 7 (nouveau) (art. L. 5133-11 du code du travail) Suppression d'une aide à l'emploi des seniors inappliquée</i>	89
TRAVAUX DE LA COMMISSION	91
I. AUDITION DES MINISTRES	91
II. EXAMEN DU RAPPORT	100
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES	113
TABLEAU COMPARATIF	115

AVANT-PROPOS

Mesdames, Messieurs,

Alors que la dégradation de la situation de l'emploi, qui a débuté avec la crise économique de 2008, s'est accentuée de manière continue depuis dix-huit mois, nul ne peut nier les difficultés croissantes rencontrées par les jeunes pour s'insérer de manière durable sur le marché du travail.

De leur côté, les salariés âgés sont souvent confrontés à l'impossibilité de mener à bien une transition professionnelle en fin de carrière et de retrouver un travail après la perte de leur emploi, alors même que l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite est progressivement relevé.

Le Gouvernement n'est pas resté sans réagir face à cette situation. Fidèle aux engagements pris par le Président de la République, il a d'abord répondu à l'urgence en augmentant de 80 000 le nombre de contrats aidés proposés au second semestre 2012 et en renforçant les moyens de Pôle emploi.

La création des emplois d'avenir par la loi du 26 octobre 2012 a constitué la deuxième étape de cette nouvelle politique de l'emploi, afin d'offrir aux jeunes les moins qualifiés une expérience professionnelle accompagnée d'une véritable formation.

L'année 2013 marquera la troisième étape de cette « bataille pour l'emploi », à travers la revalorisation du rôle des partenaires sociaux.

Le contrat de génération, instauré par le présent projet de loi, en est le premier exemple. Traduction d'un accord national interprofessionnel négocié à l'initiative du Gouvernement et signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives, ce texte réalise l'alliance des âges dans l'entreprise, associant l'emploi durable des jeunes et des salariés âgés, tout en encourageant la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Rompant avec une vision malthusienne de l'emploi qui a trop longtemps prévalu en France, et qui opposait artificiellement les jeunes et les salariés âgés, le Gouvernement souhaite ainsi résolument lutter contre le chômage de ces populations et réduire l'actuelle segmentation du marché du

travail. Le contrat de génération donnera sans doute la démonstration, contrairement aux idées reçues, que le maintien dans l'emploi des seniors n'est pas synonyme d'exclusion des jeunes de l'entreprise.

Le dispositif proposé par le projet de loi prend des formes variables selon la taille de l'entreprise. Aucune aide financière n'est versée aux entreprises employant plus de trois cents salariés mais elles doivent conclure un accord collectif ou établir un plan d'action « contrat de génération », au risque sinon de se voir infliger une pénalité financière, s'inspirant largement de la philosophie des accords seniors de 2009. Pour les entreprises de moins de trois cents salariés, une aide financière est accordée sous conditions, assortie d'une obligation de conclure un accord d'entreprise ou d'établir un plan d'action dans les entreprises employant au moins cinquante salariés.

Il convient, dans ce préambule, de rappeler que le jeune bénéficiaire d'un contrat de génération, embauché sous le régime du contrat à durée indéterminée (CDI) de droit commun, sera un salarié à part entière qui aura achevé sa formation initiale, contrairement aux titulaires d'un contrat de travail en alternance. Il faut souligner non pas la concurrence mais au contraire la complémentarité entre ces deux modalités d'insertion dans l'emploi, qui interviennent à deux stades différents de la vie.

Le texte du Gouvernement a été enrichi par l'Assemblée nationale, qui a notamment détaillé le contenu des accords collectifs qui doivent être conclus et a décidé de rendre applicable aux embauches réalisées à compter du 1^{er} janvier 2013 l'aide versée aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Cette accélération du calendrier s'inscrit pleinement dans le cadre de la mobilisation pour l'emploi annoncée par le Président de la République lors de ses vœux aux Français puis détaillée par le Premier ministre lors du premier Conseil des ministres de l'année 2013. Elle se poursuivra, au printemps prochain, par l'examen du projet de loi transposant l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi signé le 11 janvier dernier.

Satisfaite de ces orientations, votre commission des affaires sociales a souhaité les préciser à travers plusieurs amendements. Elle invite le Sénat à adopter le projet de loi dans la rédaction issue de ses travaux.

I. LA SEGMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS JOUE EN DEFAVEUR DE L'INSERTION DES JEUNES ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

A. UN MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS ATYPIQUE

1. Le chômage de masse, échec collectif français

Avec un taux de chômage qui s'élevait selon l'Insee, au troisième trimestre 2012, à 10,3 % de la population active, **la France connaît actuellement une dégradation de la situation de l'emploi sans précédent depuis 1999**. La crise économique de 2008 puis, à partir de 2011, la multiplication des incertitudes concernant la soutenabilité des finances publiques de certains Etats européens ont inversé la tendance observée entre 2005 et 2007 et les progrès réalisés durant cette période de croissance.

Néanmoins, toutes les composantes de la population active ne sont pas affectées de la même manière par le chômage de masse qui touche la France depuis près de trente ans. Les premières victimes en sont les jeunes, qui rencontrent des difficultés accrues pour s'insérer sur le marché du travail et obtenir un emploi stable. Les salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans sont quant à eux désormais confrontés à l'allongement de la vie active alors qu'il leur est très difficile, en fin de carrière, de préserver leur employabilité et de réaliser des transitions professionnelles.

Rappel des principaux outils de mesure de la politique de l'emploi

La population active est constituée des personnes ayant un emploi, qui composent la population active occupée, et les chômeurs. Les personnes qui sont en dehors du marché du travail, comme les retraités ou les étudiants, n'en font pas partie. Selon la définition du Bureau international du travail (BIT), la population active occupée comprend toutes les personnes de quinze ans ou plus ayant exercé une activité professionnelle rémunérée d'une durée d'au moins une heure au cours d'une semaine de référence. Les chômeurs sont, selon ce même organisme, toutes les personnes sans emploi, disponibles pour prendre un emploi dans les quinze jours et en recherchant activement un.

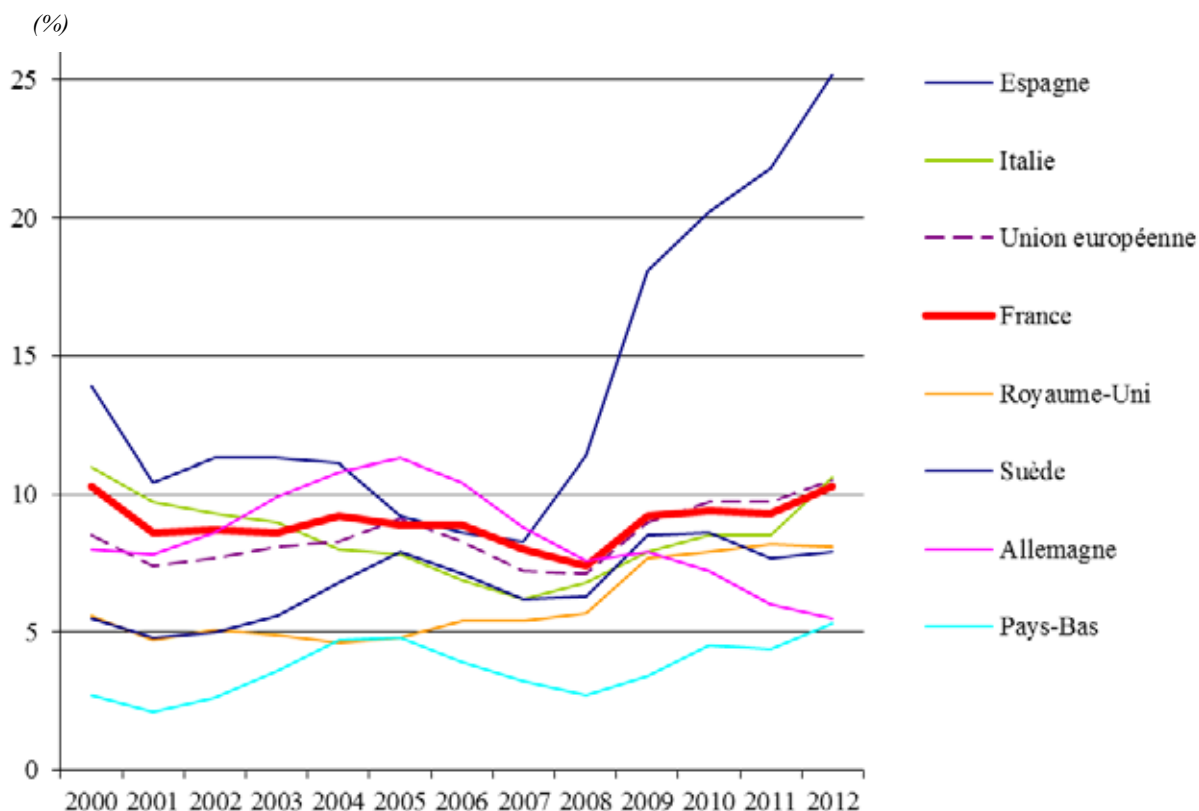
Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active au sens du BIT.

Le taux d'emploi est la proportion d'individus ayant un emploi parmi la population examinée. Il est donc le rapport entre le nombre d'actifs occupés et la population totale concernée.

Le taux d'activité est quant à lui le rapport entre le nombre d'actifs, ce qui inclut les chômeurs, et l'ensemble de la population correspondante.

Par rapport à ses voisins, la France se situe à un niveau proche de la moyenne de l'Union européenne (10,7 %) mais connaît un chômage bien plus élevé que l'Allemagne (5,4 %), les Pays-Bas (5,6 %) ou le Royaume-Uni (7,8 %). Parmi les principales économies européennes, seules l'Italie (11,1 %) et surtout l'Espagne (26,6 %) sont dans une situation plus critique.

Evolution du taux de chômage en Europe depuis 2000



Source : Eurostat

Il est particulièrement préoccupant de constater que le nombre de personnes victimes du chômage de longue durée, plus d'un an, est en forte hausse : alors qu'il touchait 35,5 % des chômeurs en 2009 il concerne désormais 41,5 % d'entre eux. Ce phénomène affecte leur employabilité et leur capacité à se réinsérer sur le marché du travail du fait de la perte progressive de compétences qui en résulte.

Si certains commentateurs ont pu s'interroger sur l'existence d'une « préférence française pour le chômage », il faut plutôt voir dans la situation actuelle le résultat d'une segmentation profonde du marché du travail, comprenant des emplois stables et des contrats précaires de plus en plus nombreux. C'est à ces causes structurelles que ce projet de loi tente d'apporter une réponse.

2. La domination d'une seule génération sur l'emploi

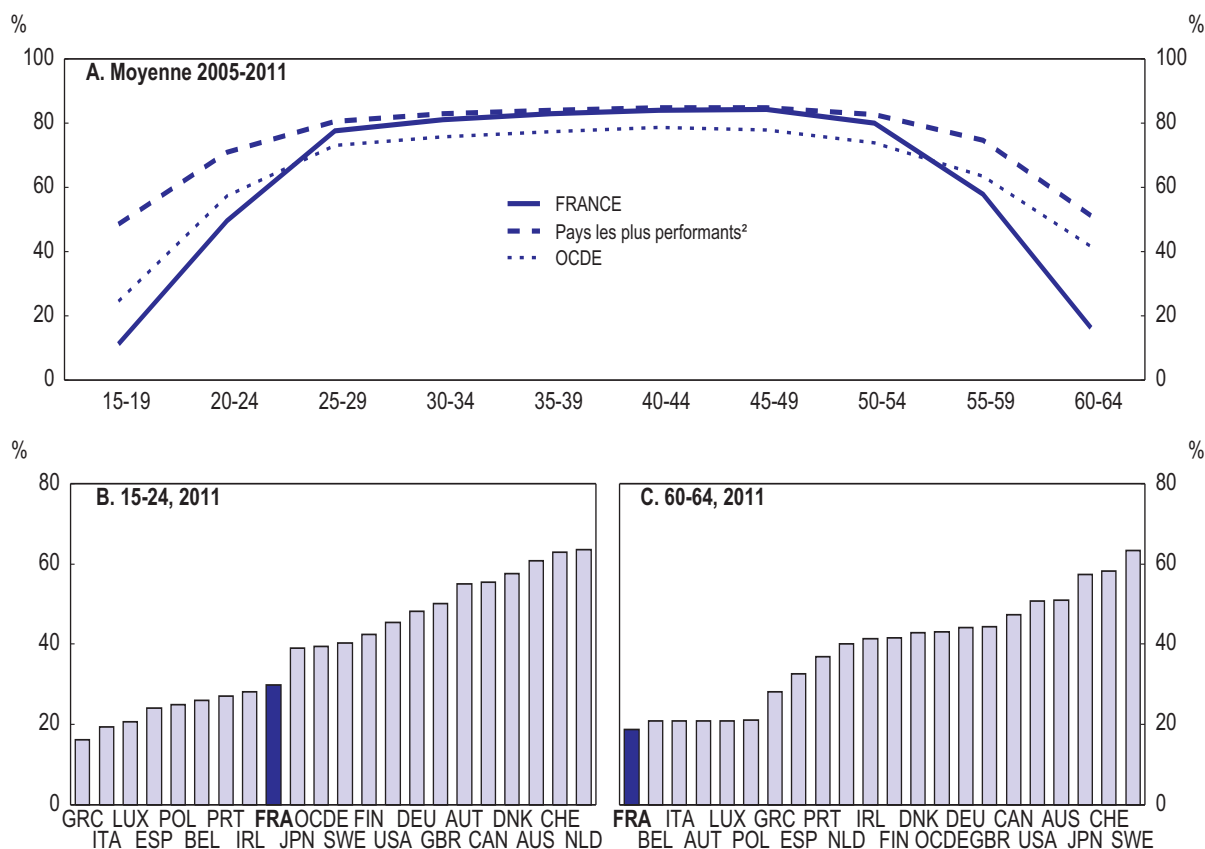
Comme l'a souligné lors de son audition la sociologue Anne-Marie Guillemard, la particularité française en matière d'emploi tient au fait que celui-ci est concentré sur une partie de la population active, celle des âges médians. Ainsi, **en 2011, le taux d'emploi des 25-54 ans était, selon l'OCDE, de 81,4 % en France, ce qui place notre pays bien au-dessus de la moyenne des Etats de l'OCDE (75,6 %) ou de l'Union européenne (77,6 %).**

En revanche, la performance française est médiocre aux deux extrémités du spectre. Ainsi, **le taux d'emploi des 15-24 ans est de 29,9 % contre 33,6 % dans l'UE, 39,3 % dans l'OCDE et jusqu'à 48 % en Allemagne et 63,6 % aux Pays-Bas. Il n'est plus que de 41,5 % pour les 55-64 ans alors que la moyenne européenne est à 47,4 %, celle de l'OCDE à 54,7 %, le Royaume-Uni à 56,8 % et l'Allemagne à 59,9 %.**

Au total, le taux d'emploi des 15-64 ans n'atteint que 63,9 %, contre 64,3 % en moyenne dans l'UE.

Dispersion des taux d'emploi par tranche d'âge en France

(en pourcentage de la population)



² Australie, Canada, Danemark, Islande, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suisse.

Source : Boulhol, H. et P. Sicari (2013), « Labour market performance by age groups : a focus on France », OECD Technical Paper, à paraître.

Les initiatives européennes pour développer le taux d'emploi

Lors du Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000, les chefs d'Etat et de gouvernement des pays membres de l'Union européenne ont arrêté une stratégie visant à faire de l'Europe, dans un délai de dix ans, « *l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde* ». L'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi en était l'une des principales composantes. Mise en œuvre par chaque pays, dans le cadre de la méthode ouverte de coordination (Moc), à travers des plans nationaux de réforme, elle visait notamment, dans le domaine social, à atteindre un taux d'emploi global de 70 % et un taux d'emploi des salariés âgés de 50 % d'ici 2010.

Constatant, au terme de ce programme, que tous les objectifs n'avaient pas été atteints et que la méthode retenue, avec des objectifs trop précis, n'avait pas porté ses fruits, la Commission européenne a souhaité donner une nouvelle impulsion au développement économique et social européen avec une nouvelle stratégie sur dix ans intitulée Europe 2020. Afin d'obtenir une croissance « *intelligente, durable et inclusive* », celle-ci invite désormais les Etats à coordonner leurs politiques pour atteindre un taux d'emploi de 75 % des 20-64 ans alors que la moyenne européenne et le niveau atteint par la France étaient de 69 % en 2010. Sans indicateurs spécifiques, il est néanmoins précisé que des efforts doivent être accomplis en matière de participation des femmes au marché du travail et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Facteurs spécifiques aux salariés âgés, l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite et le nombre de trimestres de cotisation nécessaires pour que celle-ci soit à taux plein conditionnent très largement le maintien en activité de cette population. La réforme des retraites de 2010¹ porte progressivement cette première condition de soixante ans à soixante-deux ans pour les générations nées à partir de 1955, tandis que la durée d'assurance exigée pour le taux plein est passée, par paliers, de 160 trimestres pour les personnes nées en 1948 à 166, soit 41,5 ans pour celles nées en 1955.

Il n'en reste pas moins que l'âge moyen de départ à la retraite était, pour le régime général, de soixante-deux ans en 2011, en progression d'un an depuis 2008², alors que l'âge moyen de sortie du marché du travail était, selon Eurostat, de 60,2 ans en 2010. Le lien entre liquidation de la pension et fin de la carrière professionnelle n'est donc pas mécanique. Il met en lumière la nécessité de mener une politique de l'emploi spécifique à destination des salariés âgés afin de faire disparaître les périodes d'inactivité forcée auxquelles ils peuvent être confrontés dans les dernières années de leur vie professionnelle et de relever, dans la lignée des orientations établies au niveau européen, leur taux d'emploi.

¹ Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

² Source : Conseil d'orientation des retraites, Onzième rapport : Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060, décembre 2012, p. 52.

3. Un vieillissement moins marqué que dans le reste de l'Europe

Sans nier les effets néfastes, sur l'économie et la société françaises, des dysfonctionnements du marché du travail et de l'inégale répartition des emplois entre les générations, **la France dispose d'un atout relatif par rapport à ses voisins européens : son dynamisme démographique.** Avec un indice de fécondité de 2,01 enfants par femme en 2012, soit un niveau proche de celui qui assure le remplacement des générations (2,1), la situation est bien plus favorable sur ce point que celle de l'Allemagne (1,36), de l'Espagne (1,36) ou de l'Italie (1,41).

Cela explique en partie le succès de certains de nos voisins dans l'augmentation du taux d'emploi de la population depuis dix ans. Ainsi, **l'Allemagne qui voit sa population active baisser de 100 000 personnes par an, a connu en quinze ans une augmentation de 58 % du taux d'emploi des 55-64 ans, qui est passé de 37,9 % en 1996 à 59,9 % en 2011.** La rétention de main d'œuvre est donc une obligation pour les entreprises, contraintes de préserver l'employabilité de leurs salariés et de les inciter à rester plus longtemps dans l'emploi. Il n'est pas dans leur intérêt de leur imposer, même lorsque la conjoncture économique n'est pas favorable, des mesures de sortie prématurée du marché du travail comme les préretraites.

La France n'est pas pour autant à l'abri du phénomène de vieillissement généralisé de la population active lié à l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du *baby boom*, bien que sa population active ait connu une croissance soutenue durant la décennie précédente, avec 210 000 actifs supplémentaires par an entre 2000 et 2010. Les défis qui accompagnent le vieillissement de la population sont nombreux. Sur un plan économique, il s'agit notamment d'assurer l'équilibre futur des régimes de retraite. L'augmentation du taux d'emploi des nouveaux entrants sur le marché du travail et de ceux qui sont proches de la fin de leur vie professionnelle constitue l'une des réponses à y apporter.

B. LA SITUATION CRITIQUE DE L'EMPLOI DES JEUNES

1. Un constat : la perpétuation d'un taux de chômage élevé et de difficultés spécifiques d'insertion

a) Une partie de la jeunesse se situe en dehors de la population active

Population marquée par la fin de la scolarité obligatoire, l'achèvement des études secondaires, le passage éventuel par l'enseignement supérieur et l'entrée dans la vie active, les jeunes, de seize à vingt-six ans, ne constituent pas un ensemble cohérent mais sont au contraire, au regard de l'emploi, dans des situations très différentes.

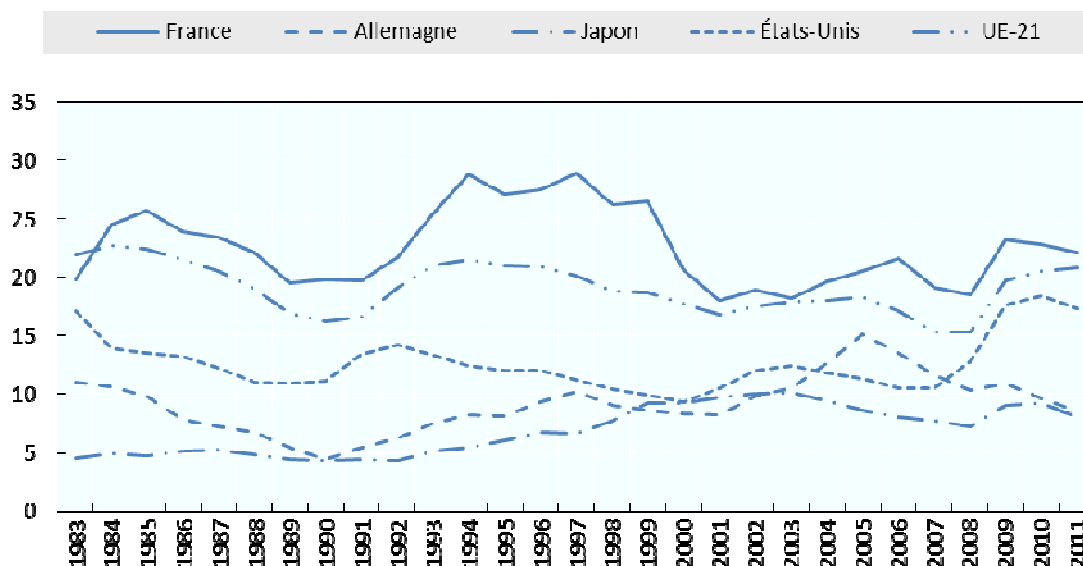
Ainsi, le taux d'activité des 15-24 ans, c'est-à-dire le rapport entre le nombre d'actifs, en emploi ou au chômage, et leur nombre total est de 37,9 % contre 70,4 % pour les 15-64 ans. Autrement dit, plus de six jeunes sur dix se trouvent en dehors du marché du travail.

Il est donc important de rappeler que le chômage ne concerne, chez les jeunes, que la part d'entre eux qui entrent dans la définition de la population active. Le taux de chômage, qui mesure le pourcentage de chômeurs dans la population active, est donc calculé sur la base des 37,9 % de jeunes de quinze à vingt-quatre ans qui ont achevé leurs études ou qui suivent une formation en alternance. Cela s'explique en particulier par la durée des études et le fait que peu de jeunes travaillent durant celles-ci. En 2011, selon les chiffres de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques¹ (Dares), **seulement 15 % des jeunes en formation initiale étaient sur le marché du travail alors que 87 % des jeunes ayant achevé leurs études étaient actifs.**

b) Un taux de chômage supérieur à celui du reste de la population active

Atteignant selon l'Insee 24,9 % au troisième trimestre 2012, le taux de chômage des 15-24 ans est 2,5 fois supérieur à celui de la population globale. Ce n'est pas un phénomène nouveau : comme le montre le graphique suivant, il n'est jamais descendu sous la barre des 18 % depuis trente ans.

Evolution du taux de chômage des 15-24 ans



Source : OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi*, Editions OCDE, Paris.

¹ *Emploi et chômage des 15-29 ans en 2011, Dares Analyses n° 90, décembre 2012.*

Sur ce point, la France se caractérise par un taux plus élevé que celui de ses voisins européens, où il était en moyenne de 21,4 % en 2011. Cette comparaison internationale est toutefois à relativiser : comme l'a montré une étude de la direction générale du Trésor¹, **le fait que le cumul emploi-études est moins développé en France, où il concerne 15,5 % des 15-24 ans, qu'aux Pays-Bas (63,3 %), en Allemagne (36,8 %) ou au Royaume-Uni (31,5 %), réduit le nombre d'actifs occupés dans cette classe d'âge.**

Nouveaux entrants sur le marché du travail, les jeunes connaissent un chômage frictionnel, mécaniquement plus élevé que le taux de chômage du reste de la population à cause de la durée de recherche d'un premier emploi. Comme le montrent les données de la Dares, à la fin de l'année 2010, **19,5 % des actifs présents sur le marché du travail depuis moins de quatre ans étaient au chômage contre 11,4 % de ceux ayant entre cinq et dix ans d'ancienneté et 7,4 % de ceux présents depuis plus de dix ans.** De plus, leur taux de chômage est très sensible à la conjoncture économique et surréagit à ses variations : son évolution, dans un sens comme dans l'autre, est plus forte que celle du taux de croissance.

Traditionnellement, le niveau de diplôme constitue le principal facteur déterminant le risque d'être au chômage pour les jeunes. Ainsi en 2010, **parmi les jeunes ayant terminé leurs études depuis moins de quatre ans, une personne peu ou pas diplômée a, selon la Dares, une probabilité d'être au chômage presque sept fois supérieure que celle d'un diplômé du supérieur.**

Toutefois, la crise économique n'a pas épargné les diplômés de l'enseignement supérieur. S'ils bénéficient toujours d'une situation en matière d'emploi bien plus favorable que celle des non-diplômés, ils ont connu avec la crise, entre 2008 et 2009, une hausse de leur taux de chômage proportionnellement plus forte que celle des autres catégories de jeunes actifs. Le rôle protecteur du diplôme reste une réalité que la poursuite de la stagnation de l'économie française pourrait bien amoindrir.

c) Au sein de cette population, des publics inégaux devant l'emploi

Au-delà de ce constat général, l'éloignement de l'emploi de certains groupes est plus marqué. Le cas des **personnes handicapées** est particulièrement préoccupant. Comme le dénonçaient nos collègues Claire-Lise Champion et Isabelle Debré dans leur rapport² sur l'application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, **les jeunes handicapés sont confrontés, à leur entrée sur le marché du travail, à une « double peine ».**

¹ *Le chômage des jeunes : quel diagnostic ?*, Trésor-Eco n° 92, septembre 2011.

² *Claire-Lise Champion, Isabelle Debré, Loi Handicap : des avancées réelles, une application encore insuffisante, rapport d'information n° 635 (2011-2012) fait au nom de la commission sénatoriale pour le contrôle de l'application des lois.*

Ils pâtissent en effet à la fois de leur handicap mais également de leur faible niveau de qualification, lié aux nombreuses difficultés qu'ils rencontrent pour suivre l'enseignement du second degré et à un accès très limité aux études supérieures. Si, du fait d'une scolarité plus courte, leur taux d'activité est plus élevé que celui du reste de la population du même âge, leur taux de chômage est également supérieur de cinq points¹, celui des jeunes femmes handicapées étant même supérieur de neuf points à celui de l'ensemble de la population. De plus, le diplôme ne joue pas pour eux un rôle aussi protecteur contre le chômage qu'habituellement.

Les difficultés particulières rencontrées par les « décrocheurs », c'est-à-dire les personnes qui sortent du système scolaire sans diplôme ni qualification, sont indéniables. Selon l'enquête Génération 2007 du centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq), **133 000 jeunes, soit 18 % de la classe d'âge, sont sortis du système éducatif sans qualification en 2007**. La proportion est stable pour les années suivantes. Contrairement aux plus diplômés, ils ne bénéficient pas de la baisse rapide du taux de chômage qui est constatée au fur et à mesure que se développe l'ancienneté sur le marché du travail.

Au bout de trois ans de vie active, seulement 48 % des jeunes sortis sans diplôme du système éducatif en 2007 étaient en emploi en 2010. Leur situation s'est dégradée avec la crise par rapport à la génération 2004 : 58 % des jeunes sans diplôme de cette génération étaient en emploi au bout de trois ans contre 76 % des titulaires d'un CAP ou d'un BEP et entre 85 % et 90 % des diplômés de l'enseignement supérieur, selon la formation suivie. Le taux de chômage à trois ans est passé de 33 % pour la génération 2004 à 40 % pour celle de 2007.

Enfin, l'examen d'indicateurs qui reflètent mieux que le taux de chômage la situation des 15-24 ans par rapport à l'emploi confirme les difficultés françaises. **Ceux d'entre eux qui n'étaient ni en emploi, ni scolarisés, ni en formation (NEET : *not in education, employment or training*) représentaient 13,4 % de la classe d'âge en 2011 contre 11,2 % en moyenne dans l'UE et 12,8 % dans l'OCDE².** Lors de son audition par votre rapporteure, l'économiste Francis Kramarz a insisté sur le fait que le niveau élevé de ce chiffre et sa hausse récente constituent l'un des principaux défis auxquels la politique de l'emploi française doit faire face. L'éloignement croissant de l'emploi qui touche un nombre de plus en plus élevé de jeunes est surtout le signe d'un dysfonctionnement du marché du travail de notre pays.

¹ Source : *Emploi et chômage des personnes handicapées, Synthèse Stat, Dares, n° 1, novembre 2012.*

² Source : OCDE, *Indicateurs clés pour les jeunes âgés de 15-24 ans, disponible sur www.oecd.org/emploi/jeunes.*

2. La domination de l'emploi précaire

a) Les contrats atypiques, voie d'entrée principale des jeunes sur le marché du travail

Alors que la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est devenue indispensable pour réaliser les nombreux actes qui marquent la prise d'autonomie des jeunes par rapport à leur entourage familial et leur entrée dans l'âge adulte, comme la location d'un logement ou l'obtention d'un prêt bancaire, il est de plus en plus rare pour les nouveaux actifs d'en bénéficier dès la fin de leurs études. Au contraire, **l'insertion des nouveaux entrants sur le marché du travail français est marquée par une succession de formes précaires d'emploi : contrats à durée déterminée (CDD), intérim, stages.**

En 2011, selon l'OCDE, les différentes formes de travail temporaire représentaient en France 55 % de l'emploi total des 15-24 ans, contre 52,2 % en 2001 et 40,6 % en moyenne dans l'UE. La situation s'est dégradée depuis dix ans malgré l'augmentation constatée du niveau de qualification des jeunes. Concernant le travail à temps partiel, la performance française peut au premier abord sembler satisfaisante : il représente 22,4 % de l'emploi des 15-24 ans alors que la moyenne européenne est de 29,8 %. Toutefois, la part du temps partiel involontaire dans l'emploi à temps partiel est de 45,2 %, contre 28 % dans l'UE : **près d'un jeune sur deux en temps partiel subit une situation de sous-emploi qu'il n'a pas désirée.**

Par comparaison, l'emploi temporaire ne représentait que 11 % de l'emploi total des 25-64 ans en France en 2011 tandis que la part du temps subi était, pour cette population, de 30,8 %.

Emploi à temps partiel et temps partiel involontaire chez les 15-24 ans en 2011

(en %)

	Part du temps partiel dans l'emploi	Part du temps partiel involontaire dans l'emploi à temps partiel
France	22,4	45,2
Allemagne	21,4	15,7
Espagne	32,7	51
Royaume-Uni	38,8	27,7
Pays-Bas	75,2	7,2
Union européenne	29,8	28

Source : Eurostat

De plus, ces types d'emplois sont les plus affectés par les fluctuations de la conjoncture économique : ils constituent la principale variable d'ajustement sur laquelle les employeurs jouent en cas de baisse d'activité. Cela explique donc également pourquoi les jeunes, qui sont surreprésentés parmi leurs titulaires, sont plus exposés que le reste de la population au chômage, ce qui augmente leur fragilité économique et sociale. Certes, la succession de contrats temporaires peut être l'occasion pour le jeune salarié d'acquérir des compétences et une expérience professionnelle, mais elle comporte surtout le risque d'un enfermement voire d'une stigmatisation dont la sortie se fera par le chômage et non par un emploi stable.

b) Un accès de plus en plus tardif à l'emploi stable

Les évolutions de l'économie et de la société françaises depuis trois décennies ont fait progressivement évoluer les bornes d'âge marquant les différentes étapes de la vie : alors que l'espérance de vie augmente et que la vie active est prolongée, la période d'activité précaire caractéristique de l'entrée sur le marché du travail s'étend.

La signature d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) se fait désormais plus tardivement qu'auparavant. **D'après l'étude menée par le Cereq sur la génération 2007, 31 % seulement des premières embauches ont lieu en CDI.** Le CDI n'est pas la principale forme d'insertion, même pour les diplômés de l'enseignement supérieur : parmi les titulaires d'un master scientifique, il ne représente que 50 % du premier contrat de travail obtenu. Seuls les anciens élèves des écoles d'ingénieurs sont recrutés à 75 % sous cette forme¹. **Le niveau de diplôme reste néanmoins discriminant puisque seulement 20 % des non-diplômés sont embauchés en CDI pour leur premier emploi.**

L'étude de la génération 1998 réalisée en 2005 montre que le CDI se généralise tardivement puisqu'il compte pour 85 % des emplois occupés au terme de la septième année de vie active contre 69 % quatre ans auparavant². Comme le précise l'étude d'impact annexée au projet de loi, **le taux d'emploi en CDI progresse avec l'âge, passant de 25 % à vingt-deux ans à 33 % à vingt-trois ans puis à environ 50 % à vingt-cinq ans.**

De fait, la situation n'est plus la même que par le passé, lorsque l'âge moyen d'accès au premier CDI était de vingt-deux ou vingt-trois ans. Il est désormais, selon le Conseil économique, social et environnemental, de vingt-sept ans³. Les conséquences pour les jeunes en termes de précarité économique et sociale sont nombreuses : difficultés pour se loger, notamment dans les grandes villes, pour acheter une voiture, pour fonder une famille. La

¹ Source : Cereq, *Quand l'école est finie, premiers pas dans la vie active d'une génération, enquête 2010, 2012.*

² Source : Cereq, *Quand la carrière commence, les sept premières années de vie active de la génération 98, 2007.*

³ Antoine Dulin, *Droits formels/droits réels : améliorer le recours aux droits sociaux des jeunes, avis du Conseil économique, social et environnemental, juin 2012, p. 7.*

solidarité familiale, ou sur une autre base, peut parfois prendre le relai pour ceux qui ont la possibilité d'en bénéficier. Les autres peuvent, lors des nombreuses périodes de chômage ou d'inactivité précédant l'obtention d'un emploi stable, se retrouver sans ressources, n'ayant pas suffisamment travaillé pour percevoir des allocations chômage et n'étant pas éligibles au revenu de solidarité active (RSA).

L'action récente des partenaires sociaux en faveur de l'emploi des jeunes

Les partenaires sociaux ont conclu en 2011 par plusieurs accords nationaux interprofessionnels (Ani) une négociation consacrée à l'emploi des jeunes et aux moyens de lever les obstacles, qu'ils soient d'ordre économique ou social, à son développement :

- l'Ani du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi ;

- l'Ani du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi ;

- l'Ani du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise ;

- l'Ani du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

Partant du constat que les déterminants de l'emploi des jeunes sont liés à leur formation initiale mais également à des facteurs externes à l'entreprise, comme leur capacité à se loger et à être mobile sur le territoire ou leur suivi durant les périodes sans emploi, les signataires ont convenu d'un ensemble cohérent de mesures afin d'apporter une réponse à l'aggravation du chômage qui touche les 16-25 ans.

Ces accords prévoient notamment, à titre temporaire, de mettre l'accent sur la formation des jeunes demandeurs d'emploi et de leur offrir un accompagnement renforcé grâce au financement de l'association pour l'emploi des cadres (Apec) et du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Ils mobilisent les moyens paritaires, en premier lieu Action logement, en faveur du logement des jeunes. Enfin, ils visent à faciliter l'accueil des jeunes dans l'entreprise durant leur formation, à mettre un terme à certains abus constatés sur ce point et à faciliter l'insertion dans l'entreprise en développant la fonction de référent et les échanges de compétences entre salariés.

Plusieurs dispositions de ces accords ont fait l'objet d'une transposition législative¹. Les Ani du 7 avril et du 11 juillet 2011, qui devaient faire l'objet d'une évaluation avant la fin de l'année 2012, ont été prolongés de six mois car les moyens réunis n'avaient pas tous été consommés.

¹ En particulier l'Ani du 7 juin 2011 dans la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

3. Les réponses apportées à cette urgence sociale ne sont pas parvenues à endiguer ce phénomène

a) *L'emploi des jeunes, une priorité politique ancienne marquée par un manque de continuité dans l'action publique*

La forte hausse du chômage des jeunes, concomitante à l'arrivée du chômage de masse en France, a conduit les gouvernements qui se sont succédé à agir pour tenter de favoriser leur entrée et leur maintien dans l'emploi. Cette politique publique a pris plusieurs formes au fil des ans, selon que le soutien était apporté au secteur marchand ou non-marchand et qu'un ciblage spécifique était imposé.

S'agissant du secteur marchand, les entreprises peuvent embaucher un jeune qui fait face à d'importantes difficultés d'accès à l'emploi en contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE). Prescrit par le service public de l'emploi, il comprend le versement à l'employeur d'une aide à l'insertion professionnelle dont le montant ne peut excéder 47 % du Smic, diminuant d'autant le coût du travail du salarié. L'aide se cumule au bénéfice de la réduction générale de cotisations de sécurité sociale « Fillon », dégressive pour les salaires jusqu'à 1,6 Smic. Ce type de contrat aidé n'est toutefois pas réservé aux moins de vingt-six ans ; ce public représentait 32,8 % de ses titulaires en 2011.

L'aide à l'emploi dans le secteur non-marchand a été également instituée sous la forme d'une prise en charge, par l'Etat, d'une partie du coût que représente l'embauche d'un salarié pour une structure publique ou associative. Après les travaux d'utilité collective (Tuc) dans les années 1980 puis les contrats emploi solidarité (CES) au début des années 1990, les emplois jeunes ont marqué une rupture dans la politique menée à l'égard des jeunes actifs, aussi bien sur le plan symbolique que pratique.

Créés par la loi du 16 octobre 1997¹, ils visaient à « *promouvoir le développement d'activités créatrices d'emplois pour les jeunes répondant à des besoins émergents ou non satisfaits et présentant un caractère d'utilité sociale notamment dans les domaines des activités sportives, culturelles, éducatives, d'environnement et de proximité* ». **Outil innovant, orienté vers le service de l'intérêt commun et l'identification de nouvelles sources d'emplois, les emplois jeunes ont permis à plus de 500 000 jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle auprès d'une collectivité territoriale, de l'Etat ou d'organisme à but non lucratif.** N'étant pas spécifiquement ciblés sur les jeunes les plus en difficulté, ils ont bénéficié, dans un contexte économique favorable, pour 85 %², aux personnes titulaires du baccalauréat ou d'une qualification supérieure. Si le coût de cette

¹ Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes.

² Source : Centre d'études de l'emploi, *Effets des emplois jeunes sur les trajectoires professionnelles*, Connaissance de l'emploi n° 94, juillet 2012.

mesure pour l'Etat, qui subventionnait pour cinq ans ces emplois à hauteur de 80 % du Smic, a été élevé, il n'en reste pas moins qu'elle a constitué un facteur déterminant d'insertion pour ses bénéficiaires et un signal fort de la part du Gouvernement en direction de la jeunesse.

Désormais, le soutien public à l'emploi non marchand passe par le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) qui, comme le CUI-CIE, s'adresse à toute la population. En 2011, 28,2 % des CUI-CAE avaient été conclus avec des jeunes de moins de vingt-six ans et étaient assortis d'une aide pour l'employeur pouvant atteindre 95 % du Smic.

Cette succession de dispositifs, jusqu'à leur fusion au sein des deux types de CUI, a nui à l'efficacité dans la durée de l'action de l'Etat. Toutefois, la politique de l'emploi n'est pas seulement une question d'incitations financières à l'embauche : son efficacité se mesure également à l'aune de sa capacité à offrir un accompagnement adapté aux besoins spécifiques de chaque groupe de population. En 1982, le rapport de Bertrand Schwartz sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes a souligné la nécessité d'établir une nouvelle politique à leur égard. Dans la foulée, la création cette même année des missions locales, en coopération avec les collectivités territoriales, a consacré l'existence d'un service public de proximité dédié aux jeunes en difficulté.

Trente et un ans plus tard, plus de 450 structures réparties sur l'ensemble du territoire réalisent un accompagnement individualisé des jeunes, à travers notamment le contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis), qui prévoit pour les personnes de seize à vingt-cinq ans titulaires au maximum du baccalauréat un appui délivré par un référent et peut s'accompagner du versement d'une allocation. **En 2010, les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) ont réalisé plus de 3,9 millions d'entretiens individuels et accueilli pour la première fois 515 000 jeunes, conduisant à la signature de 576 000 contrats de travail¹.**

Ces politiques publiques ont montré leur efficacité pour venir en aide aux jeunes présentant l'éloignement de l'emploi le plus important, que celui-ci soit dû à des difficultés économiques, sociales, ou liées au parcours scolaire de la personne. Les contrats aidés sont souvent un bon outil d'intégration progressive sur le marché du travail. Néanmoins, le rapide enchaînement de dispositifs au ciblage fluctuant a pu susciter des effets d'éviction de ceux pour lesquels de telles mesures auraient été les plus bénéfiques.

¹ Source : *L'activité des missions locales et PAIO en 2010, Dares Analyses n° 7, janvier 2012.*

b) Les emplois d'avenir, outil innovant qui combine une première expérience professionnelle durable et une formation qualifiante pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi

La création des emplois d'avenir¹ apporte une réponse aux critiques qui ont pu être formulées à l'égard des traditionnels contrats aidés destinés aux jeunes demandeurs d'emploi. Hormis les formations en alternance, sous la forme d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, qui favorisent l'employabilité et donc l'insertion professionnelle de leurs bénéficiaires, les outils subventionnés par l'Etat ne comprenaient jusqu'à présent ni ciblage très précis du public, ni obligation de conduire à l'acquisition d'une qualification nouvelle.

C'est pourquoi le Gouvernement, traduisant un engagement de campagne du Président de la République, a mis en œuvre ce dispositif qui doit offrir à 150 000 jeunes un emploi stable accompagné d'une formation. Principalement destiné au secteur non-marchand ainsi qu'aux collectivités territoriales et aux activités « *présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois* », il est spécifiquement ciblé sur les 16-25 ans sans qualification ou peu qualifiés qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Un critère géographique doit également être respecté : les jeunes résidant dans une zone urbaine sensible (Zus), une zone de revitalisation rurale (ZRR), dans un département d'outre-mer ou, plus largement, dans un territoire où leur insertion sur le marché du travail est particulièrement difficile sont prioritaires. A titre exceptionnel, ceux qui ont atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur et totalisent une durée de douze mois minimum de recherche d'emploi au cours des dix-huit derniers mois peuvent également en bénéficier.

Conclu, dans le cadre d'un CAE ou d'un CIE, sous la forme d'un CDI ou d'un CDD à temps plein dont la durée doit être, sauf exception, de trente-six mois, **l'emploi d'avenir doit comporter des engagements de l'employeur sur les actions de formation proposées et la qualification qui sera acquise à son terme.** C'est à ces conditions que l'Etat lui verse, pour une durée qui peut être comprise entre douze et trente-six mois, une aide fixée à 75 % du Smic dans le secteur non-marchand et à 35 % dans le secteur marchand.

La mise en place rapide par le Gouvernement d'un contrat aidé d'un nouveau type à destination des jeunes les plus éloignés de l'emploi constituait la réponse la plus appropriée à l'urgence causée par la hausse rapide du chômage constatée en 2012. Le contrat de génération vient quant à lui prendre place au sein d'une politique de l'emploi globale à l'égard des jeunes, pour garantir leur insertion sur le long terme et soutenir ceux qui ont obtenu une qualification durant leur formation initiale comme à l'égard des salariés âgés, pour sécuriser les fins de carrières professionnelles.

¹ Par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012.

C. UNE PRISE EN COMPTE TARDIVE DE LA NECESSITE DE SOUTENIR L'EMPLOI DES SALARIES AGES QUI N'A PRODUIT JUSQU'A PRESENT QUE PEU D'EFFETS

1. Un constat : l'impossibilité des transitions professionnelles en fin de carrière et la forte hausse, avec la crise, du nombre de chômeurs de plus de cinquante ans

a) Une protection apparente contre le chômage qui disparaît avec l'âge

La situation des seniors, c'est-à-dire des personnes dont l'âge est compris entre cinquante voire cinquante-cinq ou cinquante-sept ans et soixante-quatre ans, face à l'emploi n'est pas uniforme. Comme les jeunes, ils ne forment pas un ensemble cohérent mais plutôt plusieurs sous-groupes dont l'éloignement du marché du travail, du fait de multiples facteurs comme les règles de départ en retraite ou d'assurance chômage, augmente avec l'âge.

Les seniors semblent, en apparence, moins exposés au chômage que le reste de la population : **le taux de chômage des 55-64 ans était de 6,5 % en 2011 contre 9,3 % pour la population active**¹. Ce constat doit toutefois être nuancé par le fait que leur taux d'activité est seulement, du fait des départs à la retraite à partir de soixante ans jusqu'en 2011, de 44,4 % contre 70,4 % pour les 15-64 ans. Il décroît même dès cinquante-cinq ans : alors qu'il est de 85,8 % dans la tranche 50-54 ans, il passe à 68,8 % pour les 55-59 ans pour tomber à seulement 19,4 % pour les 60-64 ans. Surtout, ceux qui perdent leur emploi se retrouvent *de facto* exclus du marché du travail.

Les causes sont tout d'abord d'ordre social et liées aux mentalités qui prévalent encore dans les entreprises. Comme l'a souligné la sociologue Anne-Marie Guillemard lors de son audition par votre rapporteure, **la France est un pays où les seniors sont jugés inemployables et où la discrimination par l'âge dans l'emploi est très répandue.**

En conséquence, leur taux de chômage de longue durée est bien supérieur à celui du reste de la population. En 2011, selon l'Insee, 57,8 % des chômeurs de cinquante ans ou plus l'étaient depuis au moins un an contre 41,5 % des chômeurs de quinze ans ou plus.

Les difficultés françaises en matière d'emploi des salariés âgés sont illustrées par le faible taux de maintien dans l'emploi après soixante ans : il s'élevait en 2010 à seulement 22 % pour les 55-59 ans contre 42 % en moyenne dans l'OCDE². Elles sont le résultat d'un système qui, dès la seconde moitié de carrière, contribue à diminuer l'employabilité des salariés, en particulier les moins qualifiés.

¹ Source : Dares Analyses, *Emploi et chômage des 55-64 ans en 2011*, juillet 2012, n° 49.

² Source : OCDE.

Pour reprendre l'expression utilisée par le sociologue Serge Guérin lors de son audition, **les entreprises organisent, par leurs pratiques, « l'obsolescence de la personne »**. Elles cessent parfois de promouvoir leurs salariés de plus quarante-cinq ans. Les inégalités dans l'accès à la formation professionnelle aggravent cette situation. Il est établi que ce sont les salariés qui disposent du niveau de formation initiale le plus élevé, c'est-à-dire les cadres et les professions intellectuelles supérieures, qui bénéficient le plus des obligations légales qui pèsent sur les entreprises en matière de formation continue de leurs salariés. Selon l'Insee, en 2010, le taux d'accès à la formation au cours des douze derniers mois était de 10 % pour les non-diplômés contre 32 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur et de 17 % pour les ouvriers contre 35 % pour les cadres. L'âge constitue un facteur encore plus discriminant : alors que 26 % des 35-44 ans ont eu accès à la formation, ce taux décroît déjà pour les 45-54 ans à 21 % avant de tomber à 9 % pour les 55-64 ans.

Les salariés, et en particulier ceux, les moins qualifiés, qui sont les plus exposés au risque de perdre leur emploi, n'ont donc pas tous la possibilité d'acquérir des compétences ou une qualification nouvelles. Ils ne peuvent pas s'adapter à l'évolution des techniques et il leur est donc difficile, malgré le développement d'outils comme le droit individuel à la formation (Dif) et les conseils que pourraient leur apporter les organismes collecteurs paritaires agréés (Opcas), de préserver leur capacité à retrouver un emploi.

En conséquence, **les transitions professionnelles après cinquante-cinq ans sont quasiment impossibles : le taux d'embauche des 55-64 ans était de 5,4 % en 2010 contre 8,5 % pour l'OCDE.**

En France, les salariés de cinquante-cinq à soixante-quatre ans, qu'ils soient dans l'emploi ou non, sont donc confrontés à plusieurs éléments structurels du marché du travail qui leur sont défavorables. Alors que l'augmentation de l'espérance de vie et le recul de l'âge de la retraite prolongent la vie active, il n'est pas possible de se satisfaire de cette situation.

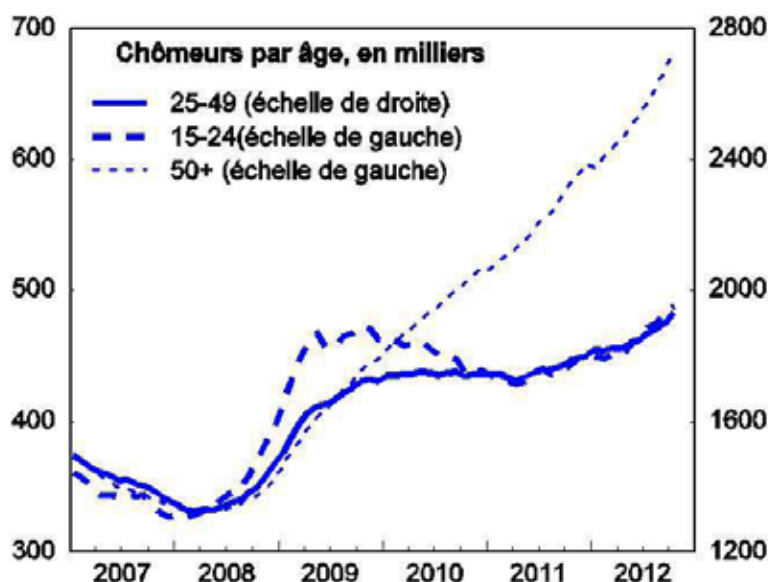
b) La crise a particulièrement touché les salariés de plus de cinquante ans

La crise économique de 2008 puis la période de stagnation qui a débuté en 2011 ont affecté de manière proportionnellement plus importante les personnes de plus de cinquante ans que le reste de la population. Une partie de cette évolution est due à la suppression de dispositions qui faisaient sortir prématurément ces salariés du marché du travail. Il n'en reste pas moins que cela met en lumière la fragilisation des fins de carrière et le développement d'une période de transition par le chômage entre la vie active et la retraite.

Comme le souligne l'étude d'impact annexée au projet de loi, on constate depuis 2008 une hausse « inédite » du chômage des salariés les plus âgés, chez les hommes comme chez les femmes, avec un taux de chômage qui est passé, chez les 55-64 ans, de 4,6 % en 2008 à 6,5 % en 2011.

Ainsi, comme le montre le graphique suivant, le nombre de chômeurs de plus de cinquante ans inscrits à Pôle emploi a doublé depuis 2008. Son taux de croissance est bien supérieur à celui du chômage des jeunes ou des 25-49 ans.

Evolution du nombre de chômeurs en France, par âge, depuis 2007



Source : OCDE (2013), *Etudes économiques : France 2013*, Editions OCDE, Paris, à paraître.

Confirmant ce constat d'une dégradation plus importante de l'emploi des salariés âgés par rapport au reste de la population, le nombre de chômeurs de cinquante ans et plus a crû, selon l'Insee, de 72 % entre 2008 et 2012 contre une hausse de 42 % pour l'ensemble de la population.

L'année 2012 n'a pas apporté d'amélioration à cette situation, bien au contraire. **Le nombre de demandeurs d'emploi de cinquante ans et plus inscrits à Pôle emploi en catégorie A, c'est-à-dire tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, a augmenté de 16,9 % entre décembre 2011 et décembre 2012¹.** L'effectif total de la catégorie A ne progressait, durant cette période, que de 10 %.

Les politiques de l'emploi actuelles n'ont pas été en mesure d'amortir l'impact de la crise économique pour les salariés seniors ni de rompre l'enfermement dans le chômage dans lequel ils se trouvent en cas de perte de leur emploi. Elles sont le reflet des actions menées depuis les années 1980 pour accélérer la sortie du marché du travail des salariés approchant de l'âge de la retraite et du consensus social qui a longtemps prévalu sur ce sujet. Il faut poursuivre la rupture avec cette politique qui a montré son inefficacité et surmonter ce handicap pour assurer le maintien dans l'emploi des seniors jusqu'à la retraite : le contrat de génération constitue une étape clé de ce processus.

¹ Source : *Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle emploi en décembre 2012*, *Dares Indicateurs* n° 6, janvier 2013.

2. Le difficile abandon d'une politique qui excluait les salariés âgés de l'emploi

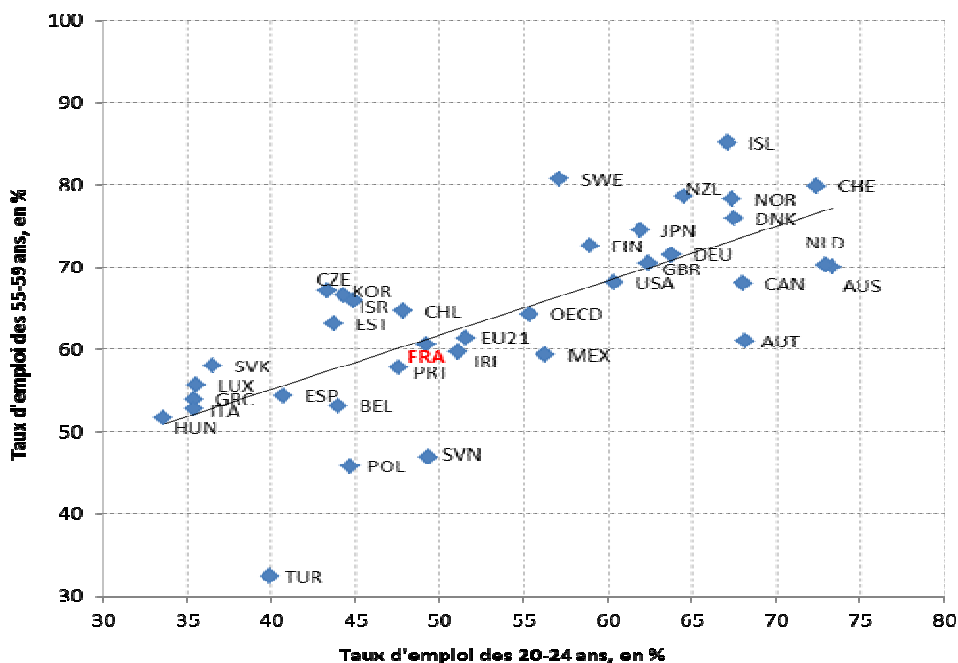
a) L'emploi des seniors ne diminue pas l'emploi des jeunes

La politique de l'emploi a longtemps reposé sur le présupposé selon lequel la sortie de l'emploi des salariés âgés favoriserait l'insertion professionnelle des jeunes et leur libérerait des emplois.

Cette injonction de « laisser la place aux jeunes » ne repose en réalité sur aucun argument économique sérieux. Au contraire, les pays qui enregistrent le plus fort taux d'activité des jeunes sont également ceux dans lesquels le taux d'activité des seniors est le plus élevé. Contrairement à une conception malthusienne de l'emploi, il semble donc exister un cercle vertueux dans certains pays, où les forts taux d'emploi des jeunes et des seniors se renforcent mutuellement.

Dans un contexte de chômage de masse, cette opinion fautive, largement répandue dans la société française, a conduit l'Etat, en accord avec les partenaires sociaux, à mettre en œuvre des politiques incitant les personnes de plus de cinquante ans à l'inactivité.

Taux d'emploi des jeunes et des seniors en 2011
En pourcentage du groupe d'âge



Source : OCDE (2012), Perspectives de l'emploi, Editions OCDE, Paris

b) Les salariés âgés ont longtemps été la variable d'ajustement de la politique de l'emploi

Les **cessations anticipées d'activité** accompagnées d'un important financement public ont longtemps constitué le cœur du consensus social français sur l'emploi, garantissant aux 30-55 ans un emploi stable. Comme le dénonçait déjà le Conseil d'analyse économique (CAE) dans un rapport de 2005¹, le développement des préretraites publiques dans les années 1980 et 1990 a eu pour conséquence de maintenir le taux d'emploi des seniors à un niveau très bas tout en les faisant sortir des statistiques du chômage. Les différents dispositifs de préretraites dont le principal, l'allocation spéciale du fonds national de l'emploi (AS-FNE), était destiné aux salariés licenciés économiques d'au moins cinquante-sept ans, ont concerné jusqu'à 240 000 personnes à la fin des années 1990.

Le second volet de cette politique de soutien à l'inactivité des salariés âgés était incarné par la **dispense de recherche d'emploi (DRE)**, créée en 1984². Ouverte à l'origine sans conditions aux personnes âgées de plus de cinquante-sept ans et demi sans emploi, elle leur offrait un revenu de remplacement jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite sans être astreints à la recherche d'un emploi. Elle était également applicable à partir de cinquante-cinq ans sous conditions. Qualifiée de « *pré retraite universelle* » par les auteurs du rapport du CAE, elle a concerné jusqu'à 415 000 personnes au début de l'année 2006.

Entre la fin des années 1990 et le milieu des années 2000, le nombre de seniors inactifs bénéficiant d'une aide publique est resté stable alors que le nombre des préretraites a diminué. **La DRE s'est en effet substituée aux préretraites, préservant la possibilité pour les employeurs de se séparer prématurément de leurs salariés âgés.** En conséquence, en 2000, seulement quatre personnes sur dix passaient directement de l'emploi à la retraite, la différence étant principalement constituée, pour trois personnes sur dix, par les préretraites et pour deux personnes sur dix par le chômage.

Des années 1980 au début des années 2000, dans un contexte de croissance faible et de profondes mutations de l'activité économique, la France a fait le choix d'inciter les personnes de plus de cinquante-cinq ans à l'inactivité au nom de la solidarité envers les jeunes actifs. Les résultats ne furent pas ceux escomptés et ce n'est que récemment qu'un changement de cap a été opéré.

¹ Antoine d'Autume, Jean-Paul Bethève, Jean-Olivier Hairault, *Les seniors et l'emploi en France*, CAE, 2005.

² Par l'ordonnance 84-198 du 21 mars 1984 relative au revenu de remplacement des travailleurs involontairement privés d'emploi et portant modification du code du travail.

c) La suppression progressive des incitations à la sortie prématurée du marché du travail

La prise de conscience du caractère néfaste de l'exclusion des personnes de plus de cinquante-cinq ans du marché du travail a conduit les pouvoirs publics à revenir progressivement, principalement durant la seconde moitié des années 2000, sur certaines mesures.

Les **préretraites publiques** ont été les premières affectées. A partir de la réforme des retraites de 2003¹ leur champ a été grandement restreint pour ne finalement laisser subsister qu'un seul dispositif correspondant à un cas de figure très spécifique : la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Caata). L'AS-FNE a été supprimée par la loi de finances pour 2012².

Les **conventions de préretraite progressive**, conclues entre l'Etat et un employeur, qui permettaient à des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans de transformer leur emploi à temps plein en emploi à temps partiel, en extinction depuis 2005, ne comptaient plus que 400 bénéficiaires fin 2011.

Enfin, la **cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés** (CATS), destinée à ceux qui ont connu des conditions de travail difficiles, qui était conditionnée à l'existence d'un accord de branche l'autorisant et à la signature d'un accord d'entreprise de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), ne reçoit plus d'adhésions depuis 2012.

Les départs anticipés à la retraite sont désormais possibles dans deux cas, sans participation financière de l'Etat :

- pour les carrières longues, depuis le décret du 2 juillet 2012³, ce droit est ouvert à soixante ans aux personnes ayant commencé à travailler avant l'âge de vingt ans et justifiant de la durée de cotisation requise pour leur génération ;

- pour prendre en compte la pénibilité, la réforme des retraites de 2010 a créé un mécanisme destiné aux personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 20 % au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées en maladie professionnelle. Elles peuvent partir à la retraite à soixante ans à taux plein, quelle que soit leur durée d'assurance. Les personnes dont l'incapacité se situe entre 10 % et 20 % peuvent également en bénéficier si elles ont été exposées pendant au moins dix-sept ans à des facteurs de risques professionnels.

¹ Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

² Loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012, article 152.

³ Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse.

Les préretraites d'entreprise, financées uniquement par des fonds privés, font quant à elles l'objet depuis la loi portant réforme des retraites de 2003 d'une taxation à la charge de l'employeur fixée dans un premier temps à 24,15 % puis, à partir d'octobre 2007, à 50 %¹.

Principale mesure d'éloignement des seniors du marché du travail, la DRE a vu son champ restreint en plusieurs étapes avant de disparaître au 1^{er} janvier 2012. L'article 4 de la loi du 1^{er} août 2008² a étalé dans le temps son extinction, faisant reculer l'âge d'entrée dans ce dispositif à cinquante-huit ans en 2009, cinquante-neuf ans en 2010 puis soixante ans en 2011. Toute personne bénéficiant d'une DRE avant sa suppression continuant à en bénéficier, plus de 107 000 personnes étaient encore concernées par ce dispositif en septembre 2012.

d) L'instauration de mesures en faveur de l'emploi des seniors

Plusieurs mesures ont également été prises pour lever les obstacles à l'embauche et au maintien dans l'emploi des salariés âgés.

La suppression de la contribution Delalande

Instituée en 1987³, la contribution Delalande était une sanction pécuniaire visant initialement les entreprises procédant au licenciement économique d'un salarié de cinquante-cinq ans ou plus.

Son champ a été étendu au cours des années 1990 pour englober toute rupture de contrat de travail d'un salarié de cinquante ans ou plus. Son montant, variable selon l'âge du salarié concerné et la taille de l'entreprise, pouvait atteindre douze mois de salaire brut.

Se fondant sur une intention louable, ce dispositif a surtout suscité des effets pervers et même contreproductifs ainsi que des effets de seuil, les entreprises cessant d'embaucher des salariés âgés de peur d'avoir à acquitter la pénalité en cas de licenciement. Son durcissement ne s'est pas traduit par une hausse du taux d'emploi des plus de cinquante ans ni par une baisse des licenciements, puisque son produit brut était encore de 594 millions d'euros en 2002. Elle a finalement été supprimée⁴ depuis le 1^{er} janvier 2008.

Le cumul emploi-retraite a également été encouragé. Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009⁵, toute personne qui a atteint l'âge de soixante-sept ans ou qui, âgée d'au moins soixante-deux ans, dispose du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à temps plein et qui a liquidé sa pension peut cumuler intégralement celle-ci avec un revenu d'activité.

¹ Par l'article 16 de la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008.

² Loi n° 2008-758 du 1^{er} août 2008 relative aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi.

³ Par la loi n° 87-518 du 10 juillet 1987 relative à la lutte contre le chômage de longue durée.

⁴ Par l'article 50 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social.

⁵ Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, article 88.

Enfin, l'âge à partir duquel un employeur peut mettre à la retraite d'office un de ses salariés a été relevé. Porté de soixante à soixante-cinq ans par la réforme des retraites de 2003, il est désormais fixé à soixante-dix ans.

Cette série de dispositions, dont certaines s'inscrivent dans le cadre du plan national concerté d'action pour l'emploi des seniors 2006-2010, sont le signe que les salariés âgés ne sont plus vus en France comme un obstacle au développement de l'emploi. Elles n'ont toutefois pas encore permis de rattraper le retard dont souffre notre pays par rapport à certains de nos partenaires européens en matière de participation des seniors au marché du travail.

3. Le bilan mitigé des politiques menées pour développer l'emploi des seniors depuis le début des années 2000

a) Une hausse du taux d'emploi qui reste inférieure aux objectifs fixés au niveau européen

Définie en 2000, la stratégie de Lisbonne avait pour cible d'atteindre un taux d'emploi des seniors de 50 % d'ici 2010. Le taux d'emploi des 55-64 ans en France était alors de 29,4 %, contre une moyenne de 37,5 % pour l'UE. Force est de constater que d'importants progrès ont été réalisés puisque ce taux atteint 41,5 % en 2011. Ce résultat reste malgré tout en deçà de l'objectif de convergence européen et les conditions de son obtention méritent d'être examinées.

L'examen de l'évolution du taux d'emploi des seniors en France durant la décennie 2000 révèle que la majorité de sa progression a été réalisée entre 2000 et 2005 : il est passé en cinq ans de 29,4 % à 38,5 %, soit une augmentation de près de 31 %. Pendant les six années suivantes, après avoir reculé jusqu'en 2008, sa hausse n'a été que de 7,8 % pour parvenir à 41,5 % en 2011.

Ce constat s'explique partiellement par le fait que la France a été touchée, à partir de 2008, par la plus violente crise économique qu'elle ait connue depuis plusieurs décennies. Il met toutefois en lumière le succès limité du plan national concerté d'action pour l'emploi des seniors 2006-2010, pourtant construit autour de cinq objectifs et trente et une actions. Son diagnostic initial était correct mais sa mise en œuvre n'a pas permis de corriger les faiblesses qu'il avait identifiées.

Les cinq objectifs du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 :

- n° 1 : faire évoluer les représentations socioculturelles ;
- n° 2 : favoriser le maintien dans l'emploi des seniors ;
- n° 3 : favoriser le retour à l'emploi des seniors ;
- n° 4 : aménager les fins de carrière ;
- n° 5 : assurer un suivi tripartite dans la durée.

Ce plan déclinait en partie les orientations sur lesquelles les partenaires sociaux étaient parvenus à un accord. En effet, ils se sont saisis du sujet de l'emploi des seniors et ont conclu le 13 octobre 2005 un Ani dont l'objet était de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi. Signé le 9 mars 2006 par l'ensemble des organisations syndicales et patronales à l'exception de la CGT et de FO, il prône l'adoption de mesures sécurisant le parcours professionnels des salariés âgés reposant sur l'anticipation de la fin de carrière et la création d'outils spécifiques afin de faciliter leur réinsertion dans l'emploi après un licenciement.

Les mesures mises en œuvre n'eurent pas véritablement d'effet important sur l'emploi des seniors. Ainsi, l'article 17 de l'Ani propose de créer un nouveau cas de recours au CDD pour les personnes de plus de cinquante-sept ans inscrites depuis plus de trois mois comme demandeurs d'emploi. Instauré par décret¹ et inscrit à l'article D. 1242-2 du code du travail, ce contrat de dix-huit mois maximum, renouvelable une fois, a pour objet de permettre à son titulaire d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein. Toutefois, selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, il n'a pas été utilisé.

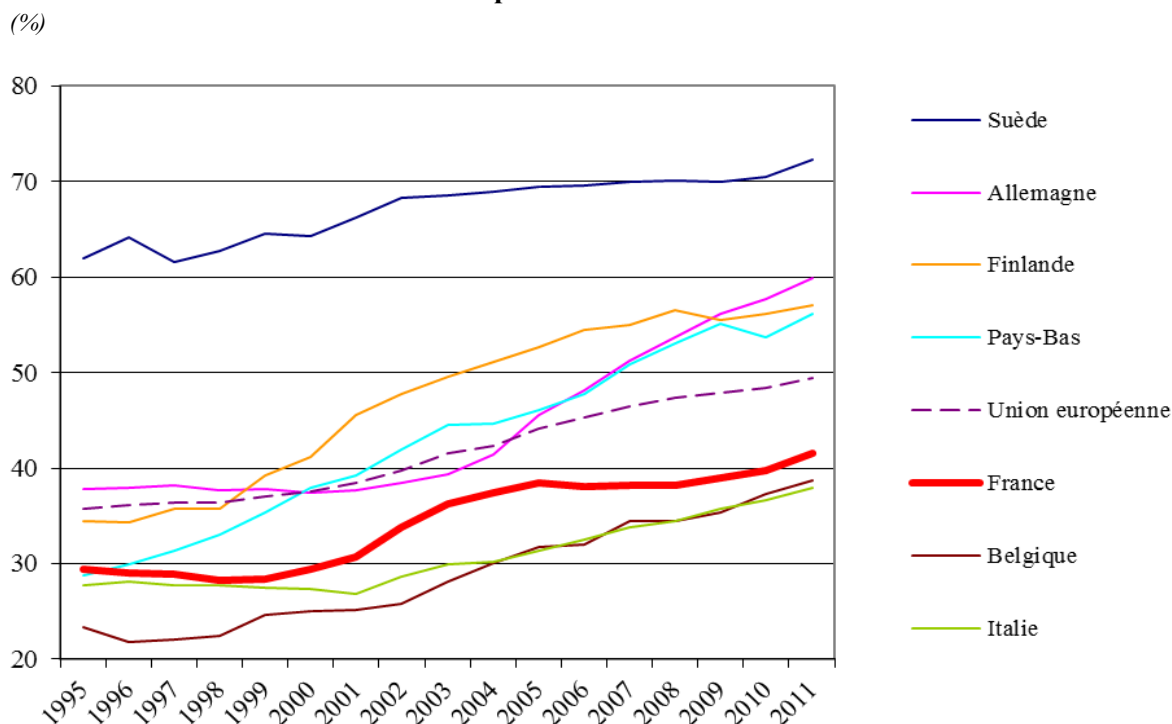
Plus récemment, un mécanisme d'aide à l'embauche des personnes de plus de quarante-cinq ans en contrat de professionnalisation a été mis en place². Une aide forfaitaire de deux mille euros est versée par Pôle emploi à l'employeur pour les contrats débutant après le 1^{er} mars 2011. Ce dispositif n'a pas connu le succès escompté : alors que l'objectif était de 10 000 contrats pour 2011, seulement 4 600 furent conclus au bénéfice de salariés âgés.

Pourtant, plusieurs pays européens ont réussi à atteindre et même à dépasser le seuil fixé par la stratégie de Lisbonne : l'Allemagne, par exemple, est passée d'un taux d'emploi de 37,4 % des seniors en 2000 à 59,9 % en 2011, soit une hausse de 60 %, à l'issue d'une profonde modification de son système d'assurance sociale. Comme l'a expliqué Anne-Marie Guillemard lors de son audition, **porter un regard rétrospectif plus lointain permet de constater que les réformes structurelles engagées par certains Etats ont abouti à la construction d'un nouveau consensus social sur la prolongation de la vie active et à une véritable intégration des seniors dans l'emploi.** Les Pays-Bas, qui avaient un taux d'emploi des 55-64 ans plus faible que la France en 1995, ont vu celui-ci doubler en quinze ans pour atteindre 56,1 % en 2011, soit 35 % de plus que notre pays. Il n'y a donc aucune fatalité à la stagnation de l'emploi des seniors : une prise de conscience de l'importance de cette question par l'ensemble des acteurs économiques et sociaux est nécessaire pour obtenir des résultats similaires.

¹ Décret n° 2006-1070 du 28 août 2006 aménageant les dispositions relatives au contrat à durée déterminée afin de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés.

² Par le décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 relatif à l'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de quarante-cinq ans et plus en contrat de professionnalisation.

Taux d'emploi des 55-64 ans



Source : Eurostat

b) Les résultats peu concluants des accords seniors

La création, par l'article 87 de la LFSS pour 2009, d'une obligation pour les entreprises ou groupes de plus de cinquante salariés de négocier un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés constitue la première initiative visant à impliquer directement employeurs et salariés dans la définition d'une politique spécifiquement consacrée aux seniors. Elle s'accompagne d'une pénalité de 1 % de la masse salariale, exigible des entreprises ne s'y soumettant pas.

Défini aux articles L. 138-24 à L. 138-28 du code de la sécurité sociale, ce mécanisme repose sur la négociation triennale d'un accord qui doit contenir un objectif chiffré de maintien dans l'emploi de salariés de cinquante-cinq ans ou plus ou de recrutement de salariés d'au moins cinquante ans et traiter trois domaines d'action parmi les six définis à l'article R. 138-26 du même code. A défaut d'accord, l'employeur doit établir un plan d'action sur les mêmes bases. Par ailleurs, les entreprises de moins de 300 salariés n'ont pas à s'acquitter de la pénalité si elles sont couvertes par un accord de branche étendu.

Enfin, une procédure de rescrit permet à toute entreprise de soumettre à l'administration l'accord conclu en son sein ou le plan d'action qu'elle a élaboré afin d'établir s'il est conforme aux obligations posées par la loi. En cas de réponse positive dans les trois mois, le silence de l'administration passé ce délai valant accord, celle-ci est opposable aux Urssaf pour démontrer que la pénalité n'a pas à être versée.

Applicable à partir du 1^{er} janvier 2010 pour les entreprises de plus de 300 salariés et du 1^{er} avril suivant pour celles en employant de 50 à 300, cette sanction a joué son rôle puisque la très grande majorité des entreprises se sont mises en conformité avec la loi, le deuxième semestre 2009 marquant une nette accélération du dialogue social.

**Nombre d'accords d'entreprise et de plans d'action sur l'emploi
des seniors signés entre 2009 et 2011**

Période de signature des textes	Plans d'action	Accords d'entreprise	Total	Pénalités recouvrées
Du 1 ^{er} juin au 31 décembre 2009	15 542	6 817	22 359	/
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2010	7 545	1 870	9 415	7 millions d'euros
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2011	397	211	608	2,2 millions d'euros
Total	23 484	8 898	32 382	9,2 millions d'euros

Source : Dares

Au total, selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, 34 200 accords et plans d'action ont été déposés par les entreprises ainsi que quatre-vingt-dix accords de branche représentant près de quatre cents branches professionnelles. Ils couvrent 7,3 millions de salariés, ce qui représente plus de 80 % des salariés des entreprises soumises à cette obligation. Les plans d'action représentent deux tiers de ce total.

Sur un plan quantitatif, il est indéniable que cette négociation sur l'emploi des seniors a été un succès et a permis aux entreprises et aux branches de prendre conscience de l'importance de cette question pour leur développement. En revanche, le bilan qualitatif est plus mitigé.

Ainsi, l'objectif de maintien dans l'emploi a été privilégié dans 85 % des cas au détriment du recrutement des seniors. Les domaines d'action choisis sont majoritairement ceux concernant le développement des compétences ou l'anticipation des carrières, les questions de prévention de la pénibilité et de transmission des savoirs, plus complexes à mettre en œuvre, étant souvent ignorées. De plus, la Dares estimait en 2011¹ que la moitié des entreprises de 50 à 300 salariés étaient, grâce à un accord de branche, exonérées de l'obligation de négocier elles-mêmes.

¹ Source : Dares, *Emploi des seniors : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, Document d'études n° 164, septembre 2011.

Comme l'explique l'étude d'impact, les mesures prévues par les accords ou plans d'action étaient souvent formelles et sans lien avec les réalités spécifiques des entreprises. Toute réflexion sur la GPEC ou l'évolution des emplois dans l'entreprise était le plus souvent absente. Il est donc regrettable que les entreprises ne se soient pas plus appropriées ce dispositif, qu'elles ne l'aient perçu que sous l'angle de la sanction et non sous celui d'une opportunité d'améliorer la gestion de leurs ressources humaines et qu'il soit aujourd'hui difficile d'en faire l'évaluation complète.

Alors que la première génération d'accords arrivait à expiration, trois ans après leur signature, à l'automne 2012 et au début de l'année 2013, une circulaire du 2 octobre 2012¹ a suspendu l'application de la pénalité dès lors que les entreprises avaient rempli leurs obligations au 4 septembre 2012. Dans l'attente du remplacement des accords seniors par la négociation sur le contrat de génération, l'administration a jugé inutile que les entreprises débutent des négociations sur la base d'une disposition appelée à disparaître sous peu.

¹ *Circulaire interministérielle DSS/DGT/DGEFP/SASFL n° 2012/17 du 2 octobre 2012.*

II. LE CONTRAT DE GENERATION, UN OUTIL ORIGINAL ET PRAGMATIQUE, ISSU DE LA CONCERTATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX, POUR LUTTER CONTRE LE CHOMAGE ET LA PRECARITE

A. UN DISPOSITIF ELABORE EN CONCERTATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

1. L'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012

Le contrat de génération figurait en bonne place parmi les soixante engagements du candidat François Hollande pendant la campagne à l'élection présidentielle de 2012. Ce nouveau contrat devait permettre « l'embauche par les entreprises, en contrat à durée indéterminée, de jeunes, accompagnés par un salarié plus expérimenté, qui sera ainsi maintenu dans l'emploi jusqu'à son départ à la retraite », préservant ainsi « des savoir-faire » et intégrant « durablement les jeunes dans la vie professionnelle ».

Les négociations entre partenaires sociaux ont débuté à l'issue de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012.

Un document d'orientation a été établi par le Gouvernement le 4 septembre 2012 afin de fixer un cadre clair à la négociation interprofessionnelle.

Le document d'orientation du 4 septembre 2012 : véritable feuille de route pour la négociation entre partenaires sociaux

Dans ce document, le ministère a fixé les principes suivants :

- le contrat de génération prendra deux formes selon la taille des entreprises : un accord collectif « contrat de génération » dans les entreprises de plus de 300 salariés ; un contrat signé entre l'employeur, un jeune embauché en CDI et un salarié senior nommé désigné, dans les entreprises de moins de 300 salariés ;

- les accords collectifs « contrat de génération » dans les entreprises de plus de 300 salariés remplaceront les accords seniors issus de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 ;

- les accords comprendront trois volets : l'entrée des jeunes dans l'entreprise, l'emploi des seniors, l'organisation de la transmission des compétences dans l'entreprise ;

- dans les entreprises de moins de 300 salariés, deux modalités complémentaires de mise en œuvre du contrat de génération sont ouvertes : un accord collectif « contrat de génération » dans les entreprises dotées de représentants du personnel, un contrat « individuel » entre le jeune embauché en CDI et le senior ;

- la transmission des très petites entreprises doit être encouragée.

En revanche, les règles relatives aux aides et aux sanctions ont été exclues du périmètre de la négociation interprofessionnelle.

Les partenaires sociaux ont signé à l'unanimité un accord national interprofessionnel (Ani) le 19 octobre 2012 sur le contrat de génération.

L'accord entre les syndicats représentatifs des employeurs (Medef, CGPME et UPA) et des salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) peut être synthétisé de la manière suivante.

a) Une distinction selon la taille des entreprises

Le titre I de l'Ani fixe le cadre général de la mesure « contrat de génération » à travers ses articles 1 et 2.

- Les entreprises et groupes de 300 salariés et plus ne peuvent pas bénéficier d'aides de l'Etat. Elles doivent cependant être couvertes par un accord intergénérationnel, ou, à défaut, élaborer un plan d'action.

- Les entreprises de 50 à 300 salariés peuvent bénéficier d'aides de l'Etat sous conditions.

D'une part, elles doivent conclure un accord intergénérationnel ou, à défaut, élaborer un plan d'action ou être couvertes par un accord de branche étendu traitant des mêmes matières.

D'autre part, elles doivent signer des « conventions de génération » avec les salariés, respectant les principes du titre IV de l'Ani.

- Enfin, les entreprises de moins de cinquante salariés ne sont pas obligées de négocier des accords intergénérationnels mais doivent respecter les dispositions du titre IV de l'Ani pour percevoir des aides de l'Etat.

b) Les accords collectifs intergénérationnels

Le titre II détermine les règles que doivent suivre les accords collectifs d'entreprise intergénérationnels.

Les entreprises de plus de cinquante salariés doivent réaliser des diagnostics intergénérationnels, dont le contenu est précisé à l'article 4, préalablement à la négociation d'un accord intergénérationnel.

Les articles 5 et 6 fixent les matières que doivent aborder ces accords, dans les volets « jeunes » et « seniors » : par exemple, l'intégration et l'accompagnement des jeunes, les modalités des entretiens de suivi, ou encore des dispositions en faveur de l'emploi des seniors.

Le volet « senior » des accords intergénérationnels selon l'Ani

L'Ani a porté une attention particulière au volet « seniors » des accords intergénérationnels, qui doit traiter au moins trois des sept domaines suivants :

- le recrutement de seniors dans l'entreprise ;
- l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges ;
- l'organisation de la coopération intergénérationnelle, prévue par l'article 4 de l'Ani du 11 juillet 2011 ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement de fin de carrière et la transition entre activité et retraite ;
- le développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle.

A l'exception du troisième domaine, tous les autres sont ceux des accords seniors de 2009.

La faculté de choisir des thèmes de négociation « à la carte » parmi une liste imposée par la loi ou le règlement est également la règle pour les accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les accords de prévention de la pénibilité de 2010.

L'article 7 confère aux accords d'entreprises le soin de fixer les modalités de transmission des savoirs et des compétences, qui constituent le troisième volet des accords, tout en donnant quelques exemples concrets.

L'article 8 précise les informations qui doivent être transmises à l'administration, tandis que l'article 9 détermine les modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats.

Enfin, l'article 10 n'autorise l'élaboration d'un plan action intergénérationnel qu'en cas d'échec des négociations d'un accord collectif, attesté par la signature d'un procès-verbal de désaccord.

c) Les accords de branche intergénérationnels

En règle générale, les dispositions du titre III relatif aux accords de branche intergénérationnels reprennent à l'identique les dispositions prévues au titre II pour les accords d'entreprises.

Deux différences significatives sont toutefois à signaler. En effet, les accords de branche intergénérationnels ne traitent pas obligatoirement du volet « transmission des savoirs et des compétences » mais doivent préciser les outils apportés aux TPE et PME pour remplir les obligations liées aux accords collectifs intergénérationnels et les accompagner.

d) Les règles fixées aux conventions de génération

L'article 2 de l'Ani détermine deux publics éligibles aux conventions de génération : les jeunes de moins de vingt-six ans et les seniors embauchés de cinquante-cinq ans et plus ou, à défaut, ceux de cinquante-sept ans et plus déjà salariés dans l'entreprise.

L'Ani fixe quelques marges de manœuvre aux partenaires sociaux pour repousser la borne d'âge des jeunes salariés dans le cadre des conventions de génération ou des accords collectifs (ou aux employeurs si un plan d'action est élaboré), sans dépasser toutefois la limite de trente ans.

Concrètement, cette borne pouvait être relevée dans trois cas de figure, lorsque l'entreprise embauche en CDI un jeune :

- déjà présent dans l'entreprise dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire, d'un contrat aidé, ou d'un contrat en alternance ;

- à l'issue d'un doctorat ou d'études postdoctorales ;

- bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

L'Ani expose en son article 15 les modalités de versement de l'aide.

e) Dispositions diverses

L'Ani prévoit qu'un comité de suivi et d'évaluation du dispositif « contrat de génération » soit mis en place avant la fin de l'année 2013, réunissant les parties prenantes à l'accord.

Enfin, le texte accorde six mois aux entreprises employant cinquante salariés et plus et aux branches professionnelles, après l'entrée en vigueur de la loi mais aussi de l'ensemble de ses décrets d'application, pour respecter ses dispositions.

2. Un projet de loi qui reprend fidèlement l'essentiel de ces engagements

Le Gouvernement a souhaité rester le plus fidèle possible à l'Ani, signé à l'unanimité par les partenaires sociaux. Cette attitude témoigne du respect du travail réalisé et des compromis acceptés par chaque organisation signataire.

Toutefois, compte tenu de leur degré de précision, certaines dispositions de l'Ani ne figurent pas dans le projet de loi initial car elles ont davantage leur place dans les décrets d'application. Quelques-unes s'apparentent plus à des préconisations qu'à des dispositions de portée normative, comme la possibilité de recourir aux données disponibles en matière d'emploi résultant notamment des travaux des observatoires prospectifs des emplois et des compétences des branches professionnelles et des territoires.

D'autres sujets ont en revanche fait l'objet d'arbitrages gouvernementaux qui ne dénaturent pas l'équilibre général de l'Ani.

On peut résumer ainsi les principales modifications entre l'Ani et le projet de loi initial :

- le projet de loi n'utilise plus les distinctions sémantiques de l'Ani : « convention de génération » et « accords intergénérationnels »¹ ;

- la notion de groupe n'apparaît dans l'Ani que pour les entreprises de plus de 300 salariés, alors qu'elle est systématiquement utilisée dans le projet de loi lors de la fixation des seuils d'effectifs ;

- l'Ani conférait aux partenaires sociaux le pouvoir de relever de vingt-six à trente ans la borne d'âge pour l'embauche de jeunes relevant de certaines catégories, dans le cadre des conventions de génération, accords ou plans d'action intergénérationnels, alors que cette faculté a disparu du projet de loi, qui fixe par exemple à trente ans sur l'ensemble du territoire la borne d'âge pour les jeunes salariés embauchés bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;

- le projet de loi simplifie les règles pour les jeunes embauchés, ne retenant plus les critères particuliers de « doctorat » et d'« études postdoctorales », ni le type de contrat précédent du jeune au sein de l'entreprise avant son embauche dans le cadre du contrat de génération.

En résumé, au-delà de ces aménagements, le projet de loi déposé par le Gouvernement retranscrit fidèlement les engagements des partenaires sociaux sur le contrat de génération.

B. UN DISPOSITIF INEDIT, SPECIFIQUE ET ATTENDU

1. Un dispositif inédit

Le contrat de génération est une démarche globale et originale en France qui rassemble dans un ensemble cohérent des mesures de politiques publiques de l'emploi auparavant segmentées. Pour la première fois dans la politique publique de l'emploi en France, ce dispositif unit dans un dispositif commun l'intégration des jeunes dans l'entreprise par l'accès à un CDI, l'embauche ou le maintien en emploi des seniors, tout en encourageant la transmission des savoirs et des compétences. Trois logiques coexistent dans le dispositif : l'aide à l'emploi, l'incitation à la négociation collective, l'instauration d'une pénalité pour les entreprises qui ne respectent pas les dispositions légales. Comme les emplois jeunes et de nombreux autres dispositifs, le contrat de génération cible les jeunes de moins de vingt-six ans, voire trente ans pour les travailleurs handicapés. Quant à la pénalité en cas d'absence ou de non-conformité des accords collectifs et des plans d'action intergénérationnels, elle s'inspire très largement de celles instaurées par les

¹ Le présent rapport utilise toutefois de manière indifférenciée les expressions « contrat de génération » et « intergénérationnel ».

accords seniors de 2009, les accords pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les accords relatifs à la prévention de la pénibilité de 2010.

Le contrat de génération constitue d'ailleurs une innovation en Europe. Comme l'indique l'étude d'impact, « il n'existe pas de dispositifs similaires au contrat de génération, mis en œuvre par le passé, en France comme à l'étranger, auquel il pourrait se comparer directement »¹. Anne Sonnet, analyste principale de l'emploi à l'OCDE, a indiqué lors de son audition par votre rapporteure que ce dispositif, par son ampleur et sa couverture nationale, était à sa connaissance unique en Europe, alors même que l'année 2012 a été consacrée par l'Union européenne au vieillissement actif et à la solidarité entre les générations. En Belgique, un pacte de solidarité entre les générations a été introduit par la loi fédérale en décembre 2005, comprenant trois volets distincts, portant respectivement sur le travail des jeunes, le vieillissement actif et différentes dispositions ayant trait à la sécurité sociale. Mais ces trois volets étaient indépendants et peu reliés entre eux contrairement au contrat de génération.

2. Un dispositif spécifique

Il convient d'écarter deux idées fausses sur le contrat de génération.

D'une part, le contrat de génération n'entre pas dans la catégorie des contrats aidés, contrairement aux emplois d'avenir, car il s'adresse à un large public, indépendamment de leur qualification et diplôme. Toute personne embauchée dans le cadre d'un contrat de génération bénéficie d'un contrat à durée indéterminée (CDI) de « droit commun ». En outre, tous les jeunes sont éligibles au contrat de génération, sans condition de diplôme ou qualification, alors que les emplois d'avenir ont pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés.

D'autre part, le contrat de génération n'est pas un contrat de formation en alternance. Les contrats de travail conclus dans le cadre du contrat de génération comporteront un volet « formation », qui ne doit pas être confondu avec les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Les partenaires sociaux ont souhaité renforcer les actions d'accompagnement dans l'Ani du 19 octobre 2012, mais ont pris soin d'éviter toute confusion avec ces contrats. Les choix sémantiques sont révélateurs : le contrat de génération évoque un « référent » pour accompagner le jeune en entreprise, réservant les expressions de « tuteur » au contrat de professionnalisation et de « maître d'apprentissage » au contrat d'apprentissage. Ce référent peut être le senior du binôme « contrat de génération » mais pas nécessairement. Il sera précisé par décret que l'aide au titre du contrat de génération est cumulable avec les aides relatives au contrat de professionnalisation lorsque celui-ci est à durée indéterminée.

¹ Cf. l'étude d'impact annexée au projet de loi portant création du contrat de génération, p. 32.

3. Un dispositif attendu

Votre rapporteure tient à souligner l'appréciation positive portée par les personnes auditionnées sur la philosophie du contrat de génération. La politique publique de l'emploi en France a trop souvent eu tendance à segmenter la population pour répondre à des problématiques spécifiques : l'emploi des jeunes, des seniors, des handicapés, des femmes, la lutte contre les discriminations au travail, la formation des salariés peu qualifiés. Au-delà d'une « belle invention sémantique », le contrat de génération vient donc combler une lacune dans les dispositifs actuels.

Toutefois, malgré ses qualités intrinsèques, ce dispositif ne peut évidemment à lui seul répondre à toutes ces problématiques. La mise en œuvre du contrat de génération doit s'accompagner d'autres mesures, comme les emplois d'avenir ou celles prévues par l'accord du 11 janvier dernier, pour porter tous ses fruits.

C. UN DISPOSITIF ADAPTE A LA TAILLE DES ENTREPRISES

Le dispositif proposé par le Gouvernement varie en fonction de la taille des entreprises et comprend plusieurs volets : aide financière sous conditions, négociation sociale obligatoire, pénalité si absence ou insuffisance de la négociation.

Entreprises de moins de 50 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 50 salariés)	Entreprises entre 50 et 300 salariés (ou appartenant à un groupe entre 50 et 300 salariés)	Entreprises et Epic de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés)
Aide financière sous conditions	Aide financière sous conditions Négociation sociale obligatoire pour bénéficiaire de l'aide	Absence d'aide financière Négociation sociale obligatoire Pénalité si absence/insuffisance de la négociation

Pour mémoire, selon les calculs de la Dares, on comptait en 2009 plus de **1,8 million d'entreprises en France**, employant **quinze millions de salariés en équivalent temps plein (ETP)**. Plus de 98 % de ces entreprises comptaient moins de cinquante salariés et regroupaient 6,2 millions d'ETP, soit 40 % du total. Les quelque 29 000 entreprises employant entre 50 et 299 salariés rassemblaient au total 3,2 millions de salariés ETP. Enfin, les 5 000 entreprises de plus de 300 salariés regroupaient 5,7 millions de salariés ETP, soit environ 38 % de l'ensemble.

1. Les entreprises de moins de cinquante salariés

a) Des règles très souples

Dans un souci de simplicité, le projet de loi n'oblige pas ces petites entreprises à négocier sur la thématique du contrat de génération. Pour bénéficier de l'aide de l'Etat, elles doivent respecter deux conditions, exposées au nouvel article L. 5121-17 du code du travail :

a) embaucher en CDI, et maintenir dans l'emploi pendant la durée de l'aide (maximum trois ans) un jeune de moins de vingt-six ans, ou un jeune travailleur handicapé de moins de trente ans ;

b) maintenir dans l'emploi pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite un salarié de cinquante-sept ans ou plus, ou un salarié handicapé d'au moins cinquante-cinq ans, ou un salarié âgé de cinquante-cinq ans au moins lors de son embauche.

b) Les conditions du versement des aides

L'aide de l'Etat, versée par l'entremise de Pôle emploi, est de 2 000 euros par an et par salarié, soit 4 000 euros par binôme « contrat de génération », pendant une durée maximale de trois ans.

Ces règles ne visent pas seulement les entreprises de moins de 50 salariés mais s'appliquent à toutes les entreprises de moins de 300 salariés.

En amont, le projet de loi initial a indiqué qu'une entreprise qui a procédé à des licenciements pour motif économique au cours des six derniers mois sur les postes sur lesquels est prévue la constitution de binômes « contrat de génération », ou qui n'est pas à jour de ses obligations auprès des Urssaf, ne peut bénéficier de l'aide. Les députés ont considérablement renforcé ces dispositions, en retenant la notion plus large de « catégorie de postes », puis en ajoutant un nouveau cas d'interdiction, celui de la rupture conventionnelle.

En aval, l'aide est versée tous les trois mois mais peut être interrompue soit en raison de modifications au sein du binôme « contrat de génération », soit pour des raisons extérieures à celui-ci.

S'agissant du binôme, l'aide n'est versée qu'aussi longtemps que le jeune salarié et le senior sont maintenus en emploi. Un amendement adopté à l'Assemblée nationale a indiqué que la rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail ou le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude de l'un des salariés constituant ce binôme entraîne la perte de l'aide. Selon les informations fournies par le Gouvernement à votre rapporteure, le décret en Conseil d'Etat pourrait indiquer que l'aide serait également interrompue en cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat du jeune salarié, quel que soit le motif de la rupture. En outre, si le salarié âgé du binôme part en retraite six mois après l'arrivée du jeune en entreprise, démissionne, ou est licencié pour faute grave ou lourde ou pour inaptitude, l'aide serait réduite de moitié.

S'agissant des raisons externes au binôme, une aide de 4 000 euros est supprimée, sans effet rétroactif, si l'entreprise, tout en conservant le ou les binômes « contrat de génération », licencie un salarié âgé d'au moins cinquante-sept ans, ou un salarié handicapé de cinquante-cinq ans ou plus. Cette mesure a pour but de lutter contre d'éventuels détournements du dispositif.

c) Un aménagement du dispositif pour encourager la transmission des petites entreprises

Enfin, il convient de noter que le projet de loi institue un aménagement spécifique des aides financières pour les entreprises de moins de cinquante salariés au bénéfice des chefs d'entreprises âgés de plus de cinquante-sept ans qui embauchent un jeune en vue de lui transmettre leur entreprise.

Votre rapporteure salue cet aménagement du dispositif compte tenu du très grand nombre d'entreprises confrontées à de telles difficultés.

2. Les entreprises comprises entre 50 et 300 salariés

Les entreprises de taille moyenne sont soumises aux mêmes obligations que les entreprises de moins de cinquante salariés, mais doivent en plus s'engager dans la voie de la négociation sociale pour percevoir des aides financières de l'Etat, selon des modalités très strictes :

- elles doivent élaborer un diagnostic sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés ;

- puis s'efforcer de signer un accord collectif d'entreprise avec les délégués syndicaux, ou à défaut avec les institutions représentatives du personnel (représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel), voire avec des salariés mandatés ;

- si la conclusion d'un accord s'avère impossible, l'employeur doit élaborer un plan d'action de façon unilatérale, après la signature d'un procès-verbal de désaccord avec les délégués syndicaux ;

- en cas d'absence d'accord collectif et de plan d'action, l'entreprise ne pourra percevoir d'aides que si un accord de branche abordant cette thématique a été étendu par arrêté ministériel.

Les accords collectifs d'entreprises

En 2010, 88 252 accords et autres textes assimilés ont été établis ou signés dans les entreprises françaises¹.

Près de la moitié sont des décisions unilatérales de l'employeur (ou plans d'action) et des textes ratifiés par référendum à la majorité des deux tiers du personnel.

L'autre moitié des textes est issue de négociations collectives, dont 34 762 accords ont été signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés, et 11 538 par des élus du personnel (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel).

Il convient, à cet égard, de rappeler que, depuis le 1^{er} janvier 2010, les représentants élus du personnel peuvent, sauf exception, ratifier des accords dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux et non couvertes par un accord de branche étendu précisant les conditions de négociation dans ce contexte particulier (voir *infra*).

Si l'on observe en détail les accords signés par les délégués syndicaux, on constate les faits suivants :

- plus de neuf accords sur dix sont signés dans des entreprises employant plus de cinquante salariés ;

- sept textes sur dix sont des accords nouveaux, et deux textes sur dix sont des avenants ;

- plus de trois accords sur dix traitent des salaires et des primes.

Seulement 11 % des accords traitent de la question de l'emploi, soit 3 780 accords en 2010, dont 2 018 étaient des accords seniors (contre 6 391 en 2009).

Enfin, il y a en moyenne neuf chances sur dix qu'une organisation syndicale, présente dans une entreprise, signe un accord quand elle participe aux négociations.

Les partenaires sociaux et le Gouvernement ont souhaité établir une hiérarchie entre les différentes formes de négociation sociale, la priorité étant donnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, plus à même de répondre aux spécificités des entreprises en matière d'emploi et de gestion des âges. Le recours aux accords de branche étendu apparaît donc comme une solution ultime, une fois épuisées les voies de l'accord d'entreprise et du plan d'action.

¹ Cf. Dares, analyses, n° 054, août 2012 : « moins de textes signés après la forte activité de négociation sur l'emploi des seniors de 2009 ».

Les accords de branche étendus

Au 31 décembre 2012, on comptait 904 branches en France, deux tiers relevant des secteurs travail et transport, un tiers couvrant le secteur agricole.

Toutes matières de négociation confondues, 1 241 conventions ou accords collectifs de branche ou interprofessionnels ont été signés en 2011.

Au total, 974 accords de branche ont été étendus en 2011, par arrêté du ministre chargé du travail.

Par un arrêté d'extension, les entreprises qui n'ont pas signé l'accord de branche se trouvent malgré tout couvertes par ses dispositions.

Il convient enfin de noter que les entreprises employant entre 50 et 300 salariés ne sont plus soumises aux accords seniors de 2009, en vertu de l'article 3 du projet de loi qui supprime ce dispositif.

3. Les entreprises de plus de 300 salariés

Ces entreprises ne peuvent pas bénéficier d'aides financières mais elles sont obligées de négocier sur la problématique du contrat de génération. Elles doivent en effet signer un accord d'entreprise comportant des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences, comprenant des objectifs voire des indicateurs chiffrés, selon des modalités qui seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

Ces accords se substituent aux actuels accords seniors.

En cas d'échec de la négociation pour conclure un accord d'entreprise, attestée là encore par un procès-verbal de désaccord entre les délégués syndicaux et l'employeur, ce dernier doit élaborer un plan d'action, qui doit traiter les mêmes sujets que l'accord collectif précité.

En cas d'absence d'accord collectif et du plan d'action, ou de non-conformité avec les dispositions légales, une pénalité est imposée par l'administration à compter du 30 septembre 2013, qui ne peut dépasser le montant le plus élevé de ces deux plafonds :

- 10 % des réductions des cotisations patronales dans l'entreprise (« réduction Fillon ») ;

- 1 % de la masse salariale.

Le dispositif de la « réduction Fillon »

Instauré par la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et à l'emploi, ce dispositif consiste en une réduction dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale en fonction de la rémunération annuelle du salarié.

Son objectif est de favoriser l'emploi des salariés peu qualifiés, en diminuant le coût du travail pour les niveaux de salaire pour lesquels la sensibilité de la demande de travail à son coût est la plus forte.

Cette mesure concerne les employeurs du secteur privé soumis à l'obligation de cotiser au régime d'assurance chômage, ou relevant de certains régimes spéciaux (marins, mines, clercs notamment) ainsi que certains employeurs du secteur parapublic (sociétés d'économie mixte, entreprises nationales dans lesquelles au moins 30 % du capital social est public, établissements publics industriels et commerciaux des collectivités territoriales).

Les particuliers employeurs, l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics administratifs, les employeurs relevant d'autres régimes spéciaux sont donc exclus du dispositif.

Concrètement, la réduction maximale de cotisations patronales est de 28,1 % de la rémunération pour un Smic annuel dans les entreprises de moins de vingt salariés. Elle est rapportée à 26 % dans les autres entreprises et devient nulle quand la rémunération atteint 1,6 Smic.

Selon l'annexe 5 au projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2013, le dispositif de la « réduction Fillon » concerne 10,75 millions de salariés, répartis dans 1,55 million d'entreprises, pour un coût de 20,7 milliards d'euros en 2011.

Le critère de l'existence ou non d'un accord de branche étendu est donc neutre dans la décision de l'administration d'appliquer une pénalité, qui ne sanctionne que l'absence ou l'illégalité de l'accord collectif ou du plan d'action.

A noter enfin que ces dispositions s'appliquent également aux établissements publics industriels et commerciaux de plus de 300 salariés.

4. Le cas particulier des entreprises appartenant à des groupes

Le projet de loi a intégré la dimension essentielle des groupes, de plus en plus nombreux, lors de la fixation des seuils d'effectifs des entreprises.

D'une manière générale, le projet de loi fait prévaloir la taille du groupe sur celle des entreprises qui le constituent, pour fixer les obligations relatives au contrat de génération.

Ainsi, une entreprise A de vingt-cinq salariés qui n'appartient pas à un groupe ou appartient à un groupe employant moins de cinquante salariés est soumise aux dispositions peu contraignantes de l'article L. 5121-7 nouveau, institué par le projet de loi. Une entreprise B comptant le même effectif mais qui appartient à un groupe employant entre 50 et 300 salariés doit respecter les dispositions de l'article L. 5121-8 nouveau, relatives à la négociation sociale. Enfin, une entreprise C de vingt-cinq salariés qui appartient à un groupe employant plus de 300 salariés est visée par l'article L. 5121-9, qui instaure une pénalité financière pour les entreprises défaillantes.

D. LES EFFETS ATTENDUS DU DISPOSITIF

1. La lutte contre le chômage et la stimulation de la croissance économique

En premier lieu, le contrat de génération est un outil de lutte contre le chômage des jeunes et des seniors. L'aide allouée aux PME, de 4 000 euros par an et par binôme, correspond à une baisse du coût du travail d'environ 20 % pour un salarié rémunéré au Smic, et de 14 % au niveau du salaire moyen d'embauche des jeunes de moins de vingt-six ans dans ces entreprises, estimé à 1,3 Smic. Avec une entrée en vigueur du dispositif dès le 1^{er} mars 2013, le Gouvernement table sur 85 000 binômes « contrat de génération » dès la première année. Ce chiffre devrait d'ailleurs très légèrement augmenter compte tenu de l'adoption d'un amendement en commission, à l'Assemblée nationale, ouvrant le bénéfice des aides dès le 1^{er} janvier 2013 pour les entreprises de moins de cinquante salariés. En règle générale, l'étude d'impact se fonde sur une hypothèse de 100 000 embauches annuelles éligibles au dispositif et une durée de versement des aides inférieure à deux ans et demi.

Toutefois ces estimations doivent être utilisées avec prudence, car elles sont fortement dépendantes des effets suivants :

- les faiblesses statistiques, car on ne connaît pas actuellement avec précision le nombre d'embauches de jeunes de moins de vingt-six ans dans les entreprises de moins de 300 salariés n'appartenant pas à des groupes de plus de 300 salariés et qui emploient dans le même temps des seniors de cinquante-sept ans et plus ;

- la conjoncture économique qui, en période de faible croissance économique, n'inciterait pas les employeurs à embaucher ;

- le taux de substitution entre les contrats de génération et d'autres contrats, comme les contrats à durée déterminée ;

- le taux de démarches des entreprises auprès de l'administration, qui a varié par le passé entre 50 % et 100 % selon la simplicité et l'accessibilité des mesures administratives mises en place.

Le contrat de génération contribuera à terme à augmenter la croissance de l'économie française. Comme il a été indiqué plus haut, le taux d'emploi français est faible par rapport aux autres pays de l'OCDE. La création de richesse en France repose aujourd'hui essentiellement sur la classe d'âge des 25-55 ans (voir *supra*). Un accroissement du taux d'activité des classes d'âge des 16-25 ans et des plus de 55 ans est donc de nature à augmenter la richesse nationale. Il est difficile à ce stade d'estimer le gain à attendre en points de PIB de la mise en œuvre du contrat de génération, d'autant qu'il faudrait également prendre en compte le coût budgétaire de la mesure et les coûts annexes et indirects. Mais, comme l'a indiqué la sociologue Anne-Marie Guillemard, lors de son audition devant votre rapporteure, les gains en terme de croissance peuvent être très importants, comme en Finlande, où les bénéfices de la remontée du taux d'emploi des seniors sont estimés à 5 % du PIB national.

2. La lutte contre la précarité et les discriminations

Le contrat de génération participera à la résorption de la précarité des jeunes. Auditionné par votre rapporteure, l'économiste Bernard Gazier a estimé que la lutte contre la précarité des jeunes sera à ses yeux le principal avantage du contrat de génération. Le dispositif incitera en effet les employeurs à conclure des contrats à durée indéterminée, et à temps plein, selon le souhait des députés. Il convient, à cet égard, de rappeler que l'article 4 de l'Ani du 11 janvier 2013¹ poursuit le même objectif, différentes majorations de cotisation d'assurance chômage étant prévues afin de rendre moins attractifs pour les employeurs les contrats à durée déterminée de moins de trois mois.

En outre, le contrat de génération participera à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et à la lutte contre les discriminations. Ces sujets, complexes à traiter, seront abordés dans le cadre de la négociation des accords « contrat de génération » dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Les députés ont adopté un amendement indiquant que les accords collectifs ne devaient pas seulement prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois, mais également « assurer leur réalisation ». La lutte contre les discriminations, absente du projet de loi initial, a été également introduite en séance publique par voie d'amendement. L'élaboration obligatoire d'un diagnostic, préalablement à la négociation des accords et plans d'action « contrat de génération », constitue à cet égard une avancée notable par rapport aux accords seniors de 2009, qui n'avaient pas imposé cette étape. L'économiste Francis Kramarz, a regretté, lors de son audition devant votre rapporteure, que les syndicats français, contrairement à leurs homologues anglo-saxons notamment, ne soient pas suffisamment mobilisés pour lutter contre les discriminations devant les tribunaux.

¹ Cf. *l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.*

3. Une dynamique nouvelle pour une gestion active des âges

A moyen et long termes, le contrat de génération est un puissant outil pour sensibiliser la société française à la place et au rôle des salariés âgés. Ce constat est partagé par les sociologues et économistes que votre rapporteure a rencontrés. Les accords seniors de 2009 ne sont pas parvenus à modifier en profondeur la gestion des âges en entreprise, et à mettre à mal certains préjugés qui ont la vie tenace. Ainsi, de nombreux chefs d'entreprise estiment que les salariés âgés coûteraient plus cher que la moyenne et qu'ils auraient un niveau de qualification insuffisant, tandis que l'embauche de jeunes serait une source d'incertitude pour les entreprises. Mais l'importance accordée à la gestion des âges sur le marché du travail par le Président de la République et le Gouvernement devrait modifier la donne. Comme l'a indiqué Anne-Marie Guillemard, le contrat de génération peut devenir un « nouveau paradigme » de la politique de l'emploi, permettant de « redistribuer les opportunités d'emplois entre les âges », et « faire enfin travailler ensemble trois générations » au lieu d'une aujourd'hui.

Votre rapporteure est convaincue que le contrat de génération renforcera à terme la compétitivité de nos entreprises en les obligeant à s'engager dans une gestion rationnelle de leur pyramide des âges. Comme l'a indiqué le sociologue Serge Guérin, lors de son audition, il existe une forte demande des jeunes embauchés en entreprise pour bénéficier d'un accompagnement, visant à mieux appréhender la culture d'entreprise, ses normes, et à acquérir des « compétences immatérielles ». La transmission des savoirs et des compétences répond fondamentalement aux intérêts essentiels des entreprises, qui seront bientôt confrontées à une vague sans précédent de départs en retraite des générations issues du *baby boom*. Les obligations liées à la négociation sociale instaurées par le contrat de génération peuvent apparaître à certaines entreprises comme de nouvelles contraintes. En réalité, ces négociations vont dans le sens de l'intérêt bien compris des entreprises, qui doivent résolument adopter une vision à moyen et long termes pour la gestion de leurs effectifs.

E. LE COUT ET LE FINANCEMENT DU CONTRAT DE GENERATION

1. Le coût attendu du dispositif

L'étude d'impact annexée au projet de loi indique que le coût des aides relatives aux contrats de génération devrait atteindre 880 millions d'euros en année pleine, selon la montée en charge suivante :

(montants en millions d'euros)

	2013	2014	2015	2016
aides versées au titre du contrat de génération	141	499	750	880

Par ailleurs, le Gouvernement prévoit d'allouer 40 millions d'euros par an aux petites et moyennes entreprises pour le conseil en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

2. Le financement du dispositif

Le présent projet de loi n'a pas vocation à aborder la question du financement du contrat de génération, cette question devant être traitée dans une loi de finances.

En 2013, le préfinancement des aides sera assuré par Pôle emploi, conformément aux dispositions du nouvel article L. 5121-20 du code du travail introduit par l'article 1^{er} du projet de loi. Une convention sera d'ailleurs bientôt conclue entre l'Etat et l'opérateur afin d'identifier les coûts de gestion de cette mesure et assurer sa mise en œuvre.

Pour 2014 et les années suivantes, le financement du dispositif sera assuré dans le cadre du Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi.

III. LES MODIFICATIONS APPORTEES PAR L'ASSEMBLEE NATIONALE AU PROJET DE LOI ET LA POSITION DE VOTRE COMMISSION

A. PRESENTATION DU PROJET DE LOI INITIAL

Le projet de loi initial comporte cinq articles.

L'article 1^{er} définit le contrat de génération, détermine ses modalités de mise en œuvre selon la taille de l'entreprise, oblige les entreprises de plus de cinquante salariés à négocier sur ce thème, instaure des règles spécifiques pour les entreprises de plus de 300 salariés, et fixe les modalités de l'aide financière de l'Etat qui ne concerne que les entreprises de moins de 300 salariés.

L'article 2 concerne l'articulation entre les accords sur le contrat de génération et les obligations de négociation triennale qui existent déjà, dans les entreprises et les branches, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Les accords GPEC pourront intégrer le contrat de génération s'ils sont conformes aux dispositions de l'article 1^{er}.

L'article 3 supprime les accords sur l'emploi des seniors créés en 2009.

L'article 4 habilite le Gouvernement à adapter la présente loi par ordonnance pour la rendre applicable à Mayotte.

Enfin, **l'article 5** définit les conditions d'entrée en vigueur du contrat de génération : la pénalité s'appliquera aux entreprises de plus de 300 salariés si elles n'ont pas déposé d'accord ou de plan d'action auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirrecte) au 30 septembre prochain.

B. LES PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTEES PAR L'ASSEMBLEE NATIONALE

1. En commission

Lors de l'examen du texte le 19 décembre 2012, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté les principaux amendements suivants.

A **l'article 1^{er}**, elle a :

- précisé le contenu du procès-verbal de désaccord, du diagnostic préalable, des accords collectifs et des plans d'action « contrat de génération » ;

- imposé la conclusion de CDI à temps plein pour les jeunes embauchés dans le cadre d'un contrat de génération, à renforcer les cas d'interdiction de l'aide six mois avant la demande de l'entreprise ;

- précisé les cas de suppression de l'aide pour les salariés compris dans le binôme « contrat de génération » ;

- et supprimé la référence à un décret pour le contrat de génération relatif aux projets de transmission des entreprises de moins de cinquante salariés ;

A l'**article 2**, elle a corrigé une incohérence au sein des dispositions du code du travail relatives aux sanctions dont sont passibles les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière de négociation annuelle obligatoire.

A l'**article 3**, elle a évité une répétition dans le code de la sécurité sociale de dispositions déjà présentes dans le code du travail.

A l'**article 5**, les députés ont souhaité que les entreprises ne retardent pas leurs embauches dans l'attente de la promulgation de la loi. Ils ont ainsi prévu que, pour celles de moins de cinquante salariés, l'aide portera sur les recrutements effectués à compter du 1^{er} janvier 2013 et sera donc versée rétroactivement.

Enfin, les députés ont **inséré un article 6** visant à demander au Gouvernement, à compter de novembre 2013, la remise d'un rapport annuel sur la mise en œuvre du contrat de génération.

2. En séance publique

L'Assemblée nationale a examiné le projet de loi en séance publique les 15 et 16 janvier derniers.

A l'**article 1^{er}**, les principaux amendements adoptés ont visé à :

- remplacer l'expression « seniors » par celle de « salariés âgés » ;

- alléger le contenu du diagnostic préalable ;

- obliger l'accord collectif à préciser les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes au plan de formation de l'entreprise ;

- imposer aux accords collectifs d'entreprise ou de groupe de traiter de l'amélioration et l'adaptation des conditions d'emploi des salariés âgés ;

- renforcer les obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de lutte contre les discriminations ;

- permettre sous conditions une embauche d'un jeune pour travailler à temps partiel, sans descendre en dessous de 80 % du temps de travail hebdomadaire ;

- durcir les cas d'interdiction de l'aide six mois avant la date d'embauche d'un jeune ;

- renforcer les cas entraînant la perte d'une aide pour les salariés constituant le binôme « contrat de génération ».

Elle a créé, sur proposition de Serge Letchimy et des membres du groupe socialiste, républicain et citoyen (SRC) un **article 1^{er} bis** qui demande un rapport sur l'application du contrat de génération outre-mer.

Pour ne pas pénaliser les jeunes déjà présents dans les entreprises avant leurs vingt-six ans en CDD ou dans le cadre d'une formation en alternance au moment de la promulgation de la loi, l'Assemblée nationale a modifié **l'article 5** afin que leur recrutement en CDI après cet âge puisse se faire dans le cadre du contrat de génération.

L'Assemblée nationale a également adopté **l'article additionnel 5 bis**, instituant pendant une période de trois ans un examen professionnel ouvert aux contrôleurs du travail pour accéder au corps des inspecteurs du travail.

Elle a enfin précisé la rédaction de **l'article 6**, prévoyant notamment que le rapport annuel demandé devra être rendu à compter du 30 juin 2014.

C. LA POSITION DE VOTRE COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

1. Les conditions de réussite du contrat de génération

Votre rapporteure estime que cinq conditions doivent être remplies pour que la mise en œuvre du contrat de génération soit couronnée de succès :

- prendre rapidement les décrets d'application de la loi ;
- mobiliser les services concernés ;
- sensibiliser les chefs d'entreprises ;
- mettre en place des outils statistiques performants ;
- favoriser les actions de formation pour les salariés peu qualifiés de plus de quarante-cinq ans.

a) Prendre rapidement les décrets d'application de la loi

Le ministère s'est engagé à publier très rapidement le décret en Conseil d'Etat et le décret simple prévus dans le projet de loi.

Cet engagement est d'autant plus nécessaire que l'article 5 prévoit que les aides peuvent être demandées pour les embauches réalisées à compter du 1^{er} janvier 2013 dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

b) Mobiliser les services concernés

Les services des Direccte pourraient recevoir, selon le Gouvernement, entre 4 000 et 78 000 textes par an, en lien avec les entreprises de plus de 300 salariés. Il est d'ailleurs vraisemblable qu'un grand nombre de textes seront envoyés peu avant la date limite du 30 septembre 2013. En outre, 20 000 textes pourraient leur être transmis par les entreprises de 50 à 300 salariés.

Par ailleurs, Pôle emploi pourrait avoir à terme à gérer près d'un million de formulaires individuels de demandes d'aide et d'actualisation de situation.

Enfin, il sera nécessaire de créer un circuit d'information entre les Direccte et les Urssaf, qui seront chargées de vérifier que les entreprises se sont bien acquittées, le cas échéant, de leur pénalité « contrat de génération ».

Pour toutes ces raisons, il est nécessaire d'adapter dès maintenant l'organisation des services des Direccte, des Urssaf et de Pôle emploi pour assurer la mise en œuvre dès mars prochain du contrat de génération.

c) Sensibiliser les chefs d'entreprises

Le contrat de génération impulse une dynamique nouvelle et sans précédent dans les politiques publiques de l'emploi.

Or, les préjugés à l'encontre de l'embauche des jeunes et du maintien en emploi des seniors demeurent encore bien ancrés.

C'est pourquoi la mise en œuvre du contrat de génération doit s'accompagner d'une campagne de mobilisation auprès des chefs d'entreprise, en particulier dans le monde des PME et des TPE, et de l'opinion publique.

d) Mettre en place des outils statistiques performants

Il est nécessaire que la Dares dispose de statistiques quasiment en temps réel pour qu'un pilotage fin et efficace de la mise en œuvre du contrat de génération soit assuré.

L'établissement rapide de statistiques suppose une remontée d'information fiable de la part des Direccte et des Urssaf.

De nombreuses personnes auditionnées ont mis en avant l'expérience finlandaise qui permet d'objectiver les résultats qu'entraînent les politiques en faveur des seniors.

e) Encourager les actions de formation pour les salariés peu qualifiés de plus de quarante-cinq ans

Les accords collectifs et les plans d'action « contrat de génération » doivent comprendre des mesures en faveur des salariés peu qualifiés de plus de quarante-cinq ans.

La majorité des personnes auditionnées par votre rapporteure ont souligné que cette catégorie de salariés était le « parent pauvre » de la formation professionnelle en France. Ce sont ces salariés qui sont le plus souvent victimes des licenciements pour motif économique et qui peinent ensuite à se réinsérer sur le marché du travail.

Le maintien en emploi des seniors de plus de cinquante-sept ans sera facilité si tous les efforts de formation sont engagés dès aujourd'hui en direction des salariés âgés de plus de quarante-cinq ans.

2. Les amendements adoptés par votre commission

Sans remettre en cause l'équilibre du projet de loi, votre commission a adopté de nombreux amendements sur **l'article 1^{er}**.

Elle a tout d'abord souhaité **renforcer le dialogue social** dans l'entreprise en restreignant les possibilités de recourir au plan d'action unilatéral de l'employeur. Désormais, le procès-verbal de désaccord doit être signé avec les délégués syndicaux s'ils sont présents dans l'entreprise, ou avec les membres des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel et membres élus au comité d'entreprise), si des négociations ont été engagées avec eux, dans le cadre dérogatoire prévu à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Votre commission a également adopté un amendement pour souligner la nécessité que **les salariés âgés et les « référents »**, chargés de la transmission des savoirs et des compétences, soient pleinement couverts par le **plan de formation** de l'entreprise.

Elle a ensuite renforcé **le contenu des accords et plans d'action du contrat de génération**, qui doivent dorénavant :

- **évaluer la mise en œuvre des accords seniors de 2009**, dans le cadre du diagnostic obligatoire prévu par la loi ;
- assurer la réalisation des objectifs de **lutte contre les discriminations** à l'embauche mais aussi durant le déroulement de carrière des salariés ;
- et traiter obligatoirement de **l'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité**.

La commission a également **clarifié les conditions d'éligibilité à l'aide financière** de l'Etat, afin de donner toutes ses chances au lancement du dispositif dès le mois de mars.

Dans un souci de cohérence du projet de loi, elle a également supprimé **l'article 1^{er} bis**, relatif à l'information du Parlement sur l'application du contrat de génération dans **les départements et régions outre-mer**, afin d'intégrer ses dispositions à l'article 6.

Elle a par ailleurs complété le contenu du rapport au Gouvernement demandé à **l'article 6**. Ce rapport devra désormais, trois ans après la promulgation de la loi, évaluer l'opportunité de **modifier les bornes d'âge** pour bénéficier du contrat de génération et d'instaurer une **pénalité** à l'encontre des entreprises de 50 à 300 salariés non couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action.

Enfin, la commission a adopté, sur proposition de votre rapporteure, un **article additionnel** qui **supprime un dispositif d'aide à l'emploi des seniors** créé par la loi portant réforme des retraites de 2010 et qui n'a **jamais été mis en œuvre** faute de décret d'application.

*

* *

Réunie le 30 janvier 2013, votre commission a adopté le projet de loi dans la rédaction issue de ses travaux.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

(art. L. 5121-6 et L. 5121-8 à L. 5121-21 nouveaux du code du travail)

Définition et modalités d'application du contrat de génération

Objet : Cet article définit le contrat de génération, détermine ses modalités de mise en œuvre selon la taille de l'entreprise, oblige les entreprises de plus de cinquante salariés à négocier sur ce thème avec des règles spécifiques pour les entreprises de plus de 300 salariés, et fixe les modalités de l'aide financière de l'Etat qui ne concerne que les entreprises de moins de 300 salariés.

I - Le dispositif proposé

L'article 1^{er} se compose de deux parties de portée très inégale. Le **paragraphe I** se limite à compléter l'intitulé du chapitre I^{er} du titre II « aides au maintien et à la sauvegarde de l'emploi » du livre I^{er} de la cinquième partie consacrée aux dispositifs en faveur de l'emploi, par une référence à la « gestion des âges ». Désormais, ce chapitre s'intitulera « aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et des compétences et à la gestion des âges ».

Le **paragraphe II** de l'article 1^{er} est bien plus étoffé puisqu'il introduit seize nouveaux articles dans le code du travail, à travers le rétablissement d'une section 4, au chapitre I du titre II du livre I de la cinquième partie du code, intitulée « contrat de génération ». Il ne s'agit pas d'une création *ex nihilo* de section puisque le code du travail actuel comprend déjà une section 4 « Aide au remplacement des salariés en formation » qui ne comprend aucun article.

Outre l'article L. 5121-6 présentant de manière synthétique la philosophie du contrat de génération, les quinze autres articles sont répartis en trois sous-sections de la manière suivante.

La première sous-section « modalités de mise en œuvre » comprend trois articles (L. 5121-7 à L. 5121-9) ;

La deuxième sous-section « accords collectifs et plans d'action » compte sept articles (L. 5121-10 à L. 5121-16) ;

La dernière sous-section « modalités de l'aide » regroupe cinq articles (L. 5121-17 à L. 5121-21).

1) La philosophie du contrat de génération

L'article **L. 5121-6** du code du travail fixe trois objectifs au contrat de génération :

- faciliter l'intégration des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
- favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le contrat de génération fait l'objet d'une mise en œuvre différenciée, selon la taille des entreprises, dans les conditions prévues par la sous-section 1.

Le contrat de génération est applicable aux employeurs de droit privé.

Toutefois, l'article L. 5121-9 étend l'obligation de conclure un accord collectif ou de groupe, et à défaut, d'établir un plan d'action, aux établissements publics à caractère industriel et commercial comprenant plus de 300 salariés (*cf infra*).

2) Modalités de mise en œuvre et traitement différencié du contrat de génération selon la taille de l'entreprise

La première sous-section distingue trois cas de figure selon la taille de l'entreprise :

- les petites entreprises employant moins de 50 salariés sont visées à l'article L. 5121-7 ;
- les entreprises moyennes dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés font l'objet de l'article L. 5121-8 ;
- enfin, les grandes entreprises employant plus de 300 salariés sont traitées à l'article L. 5121-9.

Il convient de rappeler à ce stade que seules les entreprises employant moins de 300 salariés peuvent prétendre aux aides financières de l'Etat.

L'article **L. 5121-7** impose très peu de conditions aux petites entreprises employant moins de cinquante salariés.

D'une part, elles ne doivent pas appartenir à un groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, qui emploierait au moins cinquante salariés.

D'autre part, elles doivent respecter les règles de constitution des binômes jeune-senior, qui constituent le cœur du dispositif du contrat de génération, et qui sont exposées à l'article L. 5121-17.

Ces petites entreprises ne sont donc pas soumises à l'obligation de conclure un accord d'entreprise. Elles ne sont pas obligées non plus d'établir un plan d'action « contrat de génération » ou d'être couvertes par un accord de branche étendu pour bénéficier des aides financières de l'Etat.

Il en va autrement des entreprises moyennes, employant entre 50 et 300 salariés, ainsi que des entreprises, quelle que soit leur taille, qui appartiennent à un groupe employant entre 50 et 300 salariés. L'**article L. 5121-8** dispose en effet que ces entreprises doivent non seulement respecter les règles de base pour la constitution des binômes jeune-senior du contrat de génération, à l'instar des petites entreprises, mais également s'engager dans la voie de la négociation avec les partenaires sociaux.

En pratique, avant de bénéficier des aides de l'Etat au titre du contrat de génération, les entreprises moyennes doivent au préalable conclure un accord collectif « contrat de génération », dont le contenu est précisé aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, ces accords peuvent être conclus par des salariés élus du personnel voire des salariés mandatés.

La conclusion d'accords collectifs d'entreprise par des salariés élus du personnel ou mandatés

La négociation collective est une prérogative du délégué syndical, conformément au monopole de négociation accordé aux organisations syndicales représentatives.

Toutefois, des exceptions à ce principe ont été apportées par la loi en 2004 puis 2008.

En effet, la loi du 20 août 2008 a autorisé la négociation et la conclusion d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical :

- avec les élus du personnel qui sont membres titulaires des comités d'entreprise ou, à défaut avec les délégués du personnel (y compris sans étiquette syndicale), représentant la majorité des suffrages dans les entreprises de moins de 200 salariés ;

- avec des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche, à condition que l'absence d'élu du personnel fasse l'objet d'un procès-verbal de carence.

Ces aménagements doivent néanmoins s'accompagner d'un certain nombre de garanties :

- la négociation avec les salariés élus ou mandatés n'est ouverte que pour des dispositifs dont la mise en œuvre nécessite la conclusion d'un accord (à l'exception des accords de méthode) ;

- l'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives dans la branche préalablement à l'engagement des négociations ;

- l'accord conclu avec les représentants élus du personnel doit être validé (tacitement ou expressément) par la commission paritaire de branche dans les quatre mois qui suivent sa transmission ;

- enfin, l'accord conclu avec le salarié mandaté doit être approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés.

A défaut d'accord collectif, l'employeur est autorisé à établir de son propre chef un plan d'action, conformément aux prescriptions de l'article L. 5121-12. Encore faut-il que l'employeur puisse s'appuyer sur un « procès-verbal de désaccord » signé avec le ou les délégués syndicaux, avant de rédiger son plan d'action. Ce n'est qu'en cas d'absence d'accord collectif et de plan d'action que le texte ouvre la possibilité d'un accord de branche étendu. Par parallélisme des formes, cet accord de branche doit aborder les mêmes thématiques que les accords collectifs d'entreprise.

Autrement dit, le projet de loi donne clairement la priorité au dialogue social à l'échelon de l'entreprise par rapport à l'échelon de la branche professionnelle.

Le texte encourage la négociation dans l'entreprise, afin de répondre au mieux aux réalités du terrain et aux spécificités de l'emploi et des conditions de travail des salariés concernés. Selon les informations fournies par le Gouvernement à votre rapporteure, le plan d'action ou l'accord d'entreprise n'aura d'ailleurs pas l'obligation de se conformer à un accord de branche conclu postérieurement.

La négociation au niveau de la branche professionnelle n'est qu'un ultime recours pour les entreprises moyennes.

La procédure d'extension des accords de branche

Lorsqu'un accord de branche est signé, il n'est applicable aux salariés que si leur employeur est affilié à l'une des organisations patronales signataires de l'accord.

La procédure d'extension vise à rendre l'application de cet accord obligatoire dans toutes les entreprises entrant dans son champ d'application professionnel et territorial, que l'employeur soit adhérent ou non à l'une des organisations patronales signataires.

L'article L. 2261-24 du code du travail dispose que la procédure d'extension est engagée soit à la demande d'une organisation représentative d'employeurs ou de salariés, soit à l'initiative du ministre chargé du travail.

Le texte doit avoir été négocié en commission paritaire composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, ces derniers devant avoir tous été invités à cette négociation.

En outre, l'extension d'un accord collectif ne peut intervenir qu'après avis motivé de la commission nationale de la négociation collective, réunie en sous-commission des conventions et accords (SCCA). Ses avis ne lient pas le ministre du travail.

La procédure d'extension des accords de branche sur le contrat de génération respectera les conditions classiques en matière d'extension des conventions et accords de branche prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Toutefois, il n'y aura formellement qu'une seule décision du ministre du travail qui vaudra extension et validation pour l'accès à l'aide.

Enfin, l'article **L. 5121-9** du code du travail précise que les grandes entreprises, employant plus de 300 salariés, ne peuvent pas prétendre à des aides financières de l'Etat au titre du contrat de génération. Compte tenu de la présence quasi-systématique d'un service étoffé de ressources humaines, elles sont en outre soumises à l'obligation de conclure un accord collectif « contrat de génération » ou à défaut d'établir un plan d'action unilatéral, à condition là encore qu'un procès-verbal de désaccord ait été signé avec le ou les délégués syndicaux. Si aucun accord collectif n'est conclu, et si aucun plan d'action n'a été établi, une pénalité administrative leur est imposée dans les conditions fixées à l'article L. 5121-14. La pénalité ne peut donc frapper les grandes entreprises au seul motif qu'elles ne seraient pas couvertes par un accord de branche étendu, car l'absence d'accord de branche ou sa non-conformité avec les dispositions légales relatives au contrat de génération ne peuvent pas directement et entièrement leur être imputées.

Obligations en termes de négociations sociales en fonction de la taille de l'entreprise et de l'appartenance à un groupe

Taille de l'entreprise	Appartenance à un groupe	Conclusion en termes de négociations sociales
Moins de 50 salariés	Non	Article L. 5121-7 : Pas de négociation obligatoire pour bénéficier des aides « contrat de génération »
	Oui, mais groupe de moins de 50 salariés	Idem
	Oui, mais groupe dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés. Oui, mais groupe dont l'effectif comprend au moins 300 salariés	L'entreprise doit appliquer les dispositions de l'article L. 5121-8 : accord collectif d'entreprise, à défaut plan d'action unilatéral de l'employeur, à défaut accord de branche étendu. Pour éviter des pénalités financières, l'entreprise doit appliquer les dispositions de l'article L. 5121-9 : accord collectif d'entreprise, à défaut plan d'action unilatéral de l'employeur.
Entre 50 et 300 salariés	Non	Article L. 5121-8
	Oui, mais groupe employant entre 50 et 300 salariés	Idem
	Oui, mais groupe employant plus de 300 salariés	Pour éviter des pénalités financières, l'entreprise doit appliquer les dispositions de l'article L. 5121-9 : accord collectif d'entreprise, à défaut plan d'action unilatéral de l'employeur.
Plus de 300 salariés	Critère neutre	Article L. 5121-9

Enfin, il convient de noter que cette pénalité peut viser également les groupes d'entreprises et les établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) qui emploient plus de 300 salariés, qu'ils relèvent de la compétence de l'Etat ou des collectivités territoriales.

Les Epic de plus de 300 salariés

D'après les données publiques issues du répertoire Siren au 1^{er} janvier 2011, on compte en France 99 Epic de 250 salariés et plus, dont 53 employant plus de 500 salariés. On peut donc estimer le nombre d'Epic concerné par les accords sur le contrat de génération à un peu moins d'une centaine environ.

Les Epic de plus de 300 salariés regroupent environ 310 000 salariés. Les cinq plus gros Epic, en termes d'emploi, sont dans l'ordre la SNCF, la RATP, la Banque de France, le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives, et l'Office national des forêts, regroupant à eux seuls 250 000 salariés. Les autres Epic concernés comptent entre 300 et 5 000 salariés, et emploient pour leur part environ 60 000 salariés.

Dès lors que l'Epic a conclu un accord portant sur le contrat de génération, les dispositions de cet accord s'appliquent d'une façon générale à l'ensemble.

3. Accords collectifs et plans d'action

La sous-section 2 « accords collectifs et plans d'action » introduit sept nouveaux articles dans le code du travail.

L'article L. 5121-10 impose la réalisation d'un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés avant la négociation d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche. Ce diagnostic, dont le contenu sera précisé par décret, est joint à l'accord lors de sa transmission à l'autorité administrative compétente.

L'article L. 5121-11 détermine le contenu de l'accord d'entreprise, de groupe ou de branche, dont la durée de validité ne peut dépasser trois ans. Cet accord comprend trois parties :

- premièrement, des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences. Ces engagements s'accompagnent d'objectifs, voire d'indicateurs chiffrés, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat ;
- deuxièmement, un calendrier prévisionnel de mise en œuvre de ces engagements, ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation ;
- enfin, les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés.

L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche doit également prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois.

Enfin, l'accord de branche comporte des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

A cet égard, il est utile de rappeler que l'Ani du 19 octobre 2012 souhaitait que les accords intergénérationnels abordent deux points :

- les outils apportés en amont de la négociation aux TPE et PME pour remplir les obligations relatives au contenu des accords d'entreprise ;
- les modalités spécifiques d'accompagnement des TPE et PME pour la mise en œuvre de leurs accords et plans d'action intergénérationnels en termes de transmission des savoirs et des compétences.

L'article L. 5121-12 fixe les conditions du recours au plan d'action « contrat de génération ». De manière générale, le plan est soumis aux mêmes règles que l'accord collectif :

- il est précédé de l'établissement du diagnostic précité ;
- il est envoyé au service administratif compétent avec le diagnostic ;
- il est établi pour une durée maximale de trois ans ;
- et son contenu est calqué sur celui de l'accord collectif.

Afin de compenser le caractère unilatéral du plan d'action, cet article oblige l'employeur à consulter les institutions représentatives du personnel. La direction doit saisir en priorité le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur le plan d'action mais aussi chaque année pendant sa mise en œuvre.

L'avant-dernier alinéa dresse la liste des autres pièces qui accompagnent l'envoi du plan d'action à l'administration :

- le procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical ;
- l'avis des institutions représentatives du personnel.

Les conditions de dépôt de ces documents sont définies par l'article L. 2231-6 du code du travail, qui renvoie lui-même aux règlements le soin de les fixer.

L'article L. 5121-13 détermine les conditions du contrôle par l'administration des engagements des entreprises en matière de contrat de génération.

Le **paragraphe I** de l'article confère aux services déconcentrés de l'Etat, concrètement les Direccte, le soin de s'assurer de la conformité des accords d'entreprise ou de groupe, des plans d'action, et des diagnostics, avec les dispositions légales mentionnées plus haut. Un décret en Conseil d'Etat fixera les conditions du contrôle par l'administration.

**Les directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi (Direccte)**

Les Direccte, créées par décret en 2009, regroupent en une seule direction régionale plusieurs directions ou services de l'Etat, issus du ministère de l'économie, et du ministère du travail, dont les directions régionales et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP et DDTEFP).

Les Direccte comprennent trois pôles :

- un pôle entreprises, emploi et économie, chargé du développement et des mutations économiques, ainsi que des questions d'emploi ;
- un pôle concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie ;
- un pôle politique du travail.

Fin 2011, on comptait 9 400 personnes dans les Direccte, dont 8 900 agents relevant du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Selon les informations fournies par le Gouvernement à votre rapporteure, le contrôle sera réalisé, au sein des Direccte, par les services des mutations économiques (Pôle 3E) et les services en charge de la gestion des accords collectifs (Pôle T). Ce contrôle sera seulement formel, portant sur la seule conformité de l'accord ou plan d'action, et non sur le contenu du texte. Les services de l'Etat ne contrôleront donc pas la teneur qualitative des engagements pris par l'entreprise ou le groupe au sein de son accord ou plan d'action.

Le **paragraphe II** de l'article indique que les contenus de l'accord de branche et du diagnostic ne sont examinés par les services centraux du ministère qu'à l'occasion de la procédure d'extension de l'accord.

Les modalités d'application de la pénalité aux entreprises de plus de 300 salariés sont exposées à l'article **L. 5121-14**, qui comprend cinq alinéas. Son premier alinéa indique que l'autorité administrative compétente met en demeure les entreprises et les Epic employant plus de 300 salariés de régulariser leur situation dans les cas suivants :

- absence d'accord collectif ou de plan d'action ;
- non-conformité de ces documents avec les dispositions légales.

Le deuxième alinéa indique que les services administratifs doivent tenir compte de deux éléments pour établir le montant de la pénalité :

- les « efforts » de l'entreprise ou de l'Epic pour établir un accord collectif ou un plan d'action conformes aux dispositions légales ;
- la « situation économique et financière » de l'entité considérée.

Le troisième alinéa fixe un double plafond à la pénalité, l'administration devant se référer au plus élevé des deux. En règle générale, la pénalité est plafonnée à 10 % du montant de la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale, dite « réduction Fillon ».

Toutefois, ce plafond peut être relevé s'il est inférieur à un second plafond, égal à 1 % de la masse salariale, entendue comme l'ensemble des rémunérations ou gains des salariés. Cette masse salariale est définie au premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et au premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime. En pratique, il convient de retenir le plus élevé des deux plafonds.

Quel que soit le plafond appliqué par l'administration, la base de calcul est identique : seules les périodes au titre desquelles l'entreprise ou l'Epic n'est pas couvert par un accord ou un plan d'action conformes sont retenues pour déterminer le montant de la pénalité.

Le quatrième alinéa indique que la pénalité est recouvrée dans les conditions définies par les articles L. 137-3 et L. 137-4 du code de la sécurité sociale. Autrement dit, seules les Urssaf et les caisses de mutualité sociale agricoles sont habilitées à collecter la pénalité « contrat de génération », les contentieux relevant de la compétence des tribunaux de sécurité sociale.

Enfin, le dernier alinéa affecte à l'Etat le produit de la pénalité. Pour mémoire, le rendement de la pénalité liée aux accords seniors a été faible et décroissant : 7 millions d'euros en 2010, un peu plus de 2 millions d'euros en 2011, et 800 000 euros au premier semestre 2012.

**Comparaison entre la pénalité accords seniors
de 2009 et la pénalité « contrat de génération »**

	Accords en faveur de l'emploi des salariés âgés	Dispositif du contrat de génération
Entreprises concernées	Toutes les entreprises employant plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 50 salariés. Les établissements publics de plus de 50 salariés.	Traitement différencié selon la taille de l'entreprise : moins de 50, entre 50 et 300, plus de 300 salariés. Les établissements publics industriels et commerciaux de plus de 300 salariés.
Pénalité	Uniquement en cas d'absence d'accord ou de plan d'action.	Uniquement pour les entreprises de plus de 300 salariés, en cas d'absence ou de non-conformité des accords collectifs d'entreprises et des plans d'action.
Plafond de la pénalité	1 % de la masse salariale.	La pénalité ne peut dépasser le plus élevé de ces deux plafonds : - 10 % du montant de la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale, dite « réduction Fillon » ; - 1 % de la masse salariale.

Perception et affectation des recettes issues de la pénalité	Recettes recouvrées par les Urssaf et reversées à la Caisse nationale d'assurance vieillesse	Recettes recouvrées par les Urssaf et reversées au budget de l'Etat.
Situation particulière	Les entreprises employant entre 50 et 300 salariés couvertes par un accord de branche étendu traitant des thématiques des accords seniors ne sont pas soumises à la pénalité. Cette exception s'applique aussi aux entreprises appartenant à un groupe comprenant entre 50 et 300 salariés.	Pas d'exception prévue pour les entreprises de plus 300 salariés. Les entreprises employant entre 50 et 300 salariés sont exclues par principe de la pénalité.
Contrôle de l'administration	<i>A posteriori</i> et non systématique. Possibilité d'un « rescrit ».	<i>A priori</i> et systématique pour les entreprises et Epic de plus de 300 salariés.
Remarque		Il existe un deuxième type de pénalité dans le projet de loi, en cas d'absence ou d'insuffisante transmission des documents d'évaluation à l'administration.

L'article L. 5121-15 oblige les entreprises de plus de 300 salariés à transmettre chaque année à l'autorité administrative compétente, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif ou d'élaboration du plan d'action, un document d'évaluation sur leur mise en œuvre, dont le contenu est fixé par décret en Conseil d'Etat.

Le deuxième alinéa précise qu'en cas de défaut de transmission ou de transmission incomplète, l'entreprise est mise en demeure de communiquer ce document ou de le compléter.

Le troisième alinéa indique qu'à défaut d'exécution de la mise en demeure, l'autorité administrative compétente prononce une pénalité dont le montant est de 1 500 euros par mois de retard de transmission.

Enfin, les deux derniers alinéas alignent les modalités de recouvrement de cette sanction administrative et l'affectation du produit à l'Etat sur la pénalité en cas de carence ou de non-conformité de l'accord collectif « contrat de génération » ou du plan d'action.

Enfin, **l'article L. 5121-16** impose aux branches professionnelles couvertes par un accord étendu de transmettre au ministre chargé de l'emploi, à l'échéance de l'accord, un document d'évaluation sur sa mise en œuvre, dont le contenu est fixé par décret en Conseil d'Etat.

4. Modalités de l'aide financière de l'Etat

L'article L. 5121-17 comprend cinq parties relatives aux conditions pour bénéficier de l'aide financière de l'Etat au titre du contrat de génération. Il s'agit du cœur du dispositif « contrat de génération ».

Le **paragraphe I** de l'article circonscrit l'aide financière aux entreprises employant moins de 300 salariés et présente les deux volets du dispositif.

Le premier volet concerne l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée. Ils doivent être âgés de moins de vingt-six ans lors de leur embauche, ou de trente ans s'il s'agit de travailleurs handicapés, et rester durablement dans l'entreprise.

Le second volet concerne les seniors, entendus comme les salariés âgés de cinquante-sept ans ou plus, qui doivent être maintenus en emploi dans l'entreprise pendant la durée de l'aide ou jusqu'à leur départ en retraite. Cette borne d'âge est toutefois abaissée à cinquante-cinq ans en cas d'embauche d'un senior ou de maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé.

Le **paragraphe II** présente deux cas d'interdiction de versement de l'aide financière au titre du contrat de génération :

- lorsque l'entreprise a licencié pour un motif économique un salarié, au cours des six derniers mois, occupant un poste sur lequel est prévue l'embauche ;

- lorsque l'entreprise n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des Urssaf.

Le **paragraphe III** pose comme principe que tout licenciement d'un senior, entraîne la perte d'une aide financière, qu'il fasse partie ou non d'un binôme « contrat de génération ».

Le **paragraphe IV** renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de définir les cas dans lesquels le départ des salariés mentionnés aux I et III ne justifie pas la suppression de l'aide.

Enfin, le **paragraphe V** de l'article L. 5121-17 précise que les entreprises employant entre 50 et 300 salariés ne perçoivent l'aide financière de l'Etat qu'après validation par l'autorité administrative compétente de l'accord collectif « contrat de génération » ou du plan d'action, pour les embauches réalisées à compter de la date de la conclusion de cet accord ou de l'établissement de ce plan d'action.

Lorsque ces entreprises sont couvertes par un accord de branche étendu, l'aide n'est accordée qu'après l'envoi à l'autorité administrative compétente du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10.

L'article **L. 5121-18** instaure une modalité spécifique du contrat de génération dans les entreprises employant moins de cinquante salariés. En effet, ces entreprises bénéficient également d'une aide financière lorsque le chef d'entreprise, âgé de cinquante-sept ans ou plus, recrute un jeune en vue de lui transmettre l'entreprise. Un décret en Conseil d'Etat définit les

conditions d'application de cet aménagement du contrat de génération, qui normalement ne s'applique qu'aux salariés et non aux chefs d'entreprises.

L'article L. 5121-19 confie le versement de l'aide à Pôle emploi. Cet article renvoie d'ailleurs au 4° de l'article L. 5312-1, qui donne mission à cet organisme d'assurer le service de certaines allocations ou aides au nom de l'Etat.

L'article L. 5121-20 confère un droit d'information aux comités d'entreprises ou, à défaut, aux délégués du personnel, sur les aides attribuées au titre du contrat de génération, dans le cadre du rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise, obligatoire dans les entreprises de moins de 300 employés.

Enfin, **l'article L. 5121-21** précise que la durée et le montant de l'aide sont fixés par décret.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

1) En commission

Outre de très nombreux amendements rédactionnels, les principaux amendements adoptés sont les suivants :

- un amendement du groupe socialiste a repris une disposition de l'article 4 de l'Ani pour préciser le **contenu du diagnostic obligatoire** dans les entreprises de plus de cinquante salariés, en indiquant qu'il devait «notamment porter sur la pyramide des âges et la place respective des jeunes et des seniors dans l'entreprise, sur les prévisions de départs à la retraite et les perspectives de recrutement, sur la mise en place d'un bilan des mesures de gestion du personnel prises dans l'année précédente, sur les compétences clés de l'entreprise, ainsi que sur les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée » ;

- un amendement du rapporteur, reprenant les dispositions de l'article 10 de l'Ani, a précisé le **contenu du procès-verbal de désaccord**, qui doit obligatoirement indiquer « le nombre et la date des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord ainsi que les propositions respectives formulées par les parties lors de la négociation » ;

- un amendement du groupe socialiste, inspiré par les dispositions des articles 5 et 6 de l'Ani, dispose que l'accord collectif doit fixer des **objectifs chiffrés de recrutement de jeunes** en CDI d'un côté, d'embauche et de maintien dans l'emploi de **seniors** de l'autre. L'accord doit également préciser **les modalités d'intégration et d'accompagnement** des jeunes dans l'entreprise, ainsi que l'ensemble des actions prévues en matière d'anticipation des évolutions professionnelles et de gestion des âges, de développement de la coopération intergénérationnelle, d'aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite des salariés âgés ;

- deux amendements identiques du rapporteur et du groupe socialiste ont repris les exemples proposés par l'article 7 de l'Ani en matière de **transmission des savoirs et des compétences** (binômes d'échange de compétences entre salariés, mise en place d'un référent et conditions d'accueil du jeune par celui-ci, organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail, et organisation de la charge de travail du référent) ;

- quatre amendements communs ont imposé que les **jeunes embauchés** dans le cadre de contrat de génération bénéficient d'un **CDI à « temps plein »** ;

- un amendement du rapporteur a également **renforcé l'interdiction de licenciement pour motif économique** dans les six mois précédant l'embauche du jeune, en précisant que cette condition valait non seulement sur le poste sur lequel est prévue l'embauche, mais plus largement sur l'ensemble des postes relevant de la **catégorie professionnelle** dans laquelle est prévue l'embauche ;

- un amendement du groupe socialiste, reprenant les dispositions de l'article 15 de l'Ani, a précisé les **conditions de suppression de l'aide au titre du contrat de génération** : toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou toute rupture conventionnelle avec l'un des salariés concernés par le contrat de génération conduira à la suppression de l'aide au titre d'un binôme ;

- enfin, un amendement du rapporteur a **supprimé le renvoi à un décret** pour préciser les modalités d'octroi de l'aide au titre du contrat de génération en cas de projet de **transmission d'une entreprise** de moins de cinquante salariés.

2) En séance publique

Lors de la séance publique les 15 et 16 janvier derniers, de nombreux amendements du rapporteur et du Gouvernement ont enrichi le texte en précisant certaines dispositions.

Outre des amendements rédactionnels et de coordination, les principaux amendements adoptés sont les suivants :

- des amendements du rapporteur ont remplacé l'expression « seniors » par celle de « **salariés âgés** » ;

- un amendement du Gouvernement a **supprimé** l'obligation pour le **diagnostic** de dresser un **bilan des mesures de gestion** du personnel réalisées depuis un an dans l'entreprise ;

- un amendement du rapporteur a **étendu** aux accords de groupe et de branche l'obligation, jusqu'alors imposée seulement aux accords d'entreprises, de comporter des **objectifs chiffrés** en matière d'embauche de jeunes à contrat à durée indéterminée, ainsi que d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

- un amendement du rapporteur a indiqué que l'accord collectif précise les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des **jeunes au plan de formation** de l'entreprise ;

- un amendement du rapporteur a imposé aux accords collectifs d'entreprise ou de groupe de préciser les mesures destinées à favoriser l'amélioration et l'adaptation des **conditions d'emploi des salariés âgés** ;

- un amendement du groupe socialiste a indiqué que l'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche doit **assurer la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité sociale des emplois, sans se limiter à la prise en compte de ces objectifs. Un sous-amendement du Gouvernement a précisé qu'un accord portant sur le contrat de génération ne pouvait pas remplacer l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, dont la portée est plus large ;

- un amendement du groupe socialiste a précisé que l'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche doit **assurer la réalisation des objectifs d'égalité d'accès à l'emploi** dans le cadre de la **lutte contre les discriminations** à l'embauche, sans se limiter à la simple prise en compte de ces objectifs ;

- un amendement du Gouvernement, reprenant le contenu d'un amendement du groupe Gauche Démocrate et Républicaine (GDR), précise que le **document d'évaluation** de l'accord collectif ou du plan d'action est également transmis d'une part, aux délégués syndicaux, d'autre part, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, aux salariés ;

- un amendement du groupe GDR a indiqué qu'en cas de **défaut de transmission ou de transmission incomplète** du document d'évaluation précité, l'entreprise ou l'établissement public concerné dispose d'un **délai d'un mois** pour régulariser sa situation ;

- un amendement du rapporteur impose aux **branches professionnelles** d'adresser **chaque année**, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord de branche, et non à l'échéance de l'accord, qui peut être valable pendant trois ans au maximum ;

- tout en maintenant le principe de l'embauche en CDI à temps plein d'un jeune, un amendement du Gouvernement a précisé que lorsque le parcours ou la situation du jeune le justifie, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation, le jeune peut être employé à **temps partiel**, avec son accord. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut cependant être inférieure à **quatre cinquièmes de la durée hebdomadaire du travail à temps plein** ;

- alors que le texte de commission interdisait le **versement d'une aide** si un licenciement économique était intervenu dans les six mois précédant l'embauche d'un jeune et concernait un poste relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle était prévue l'embauche, un amendement du rapporteur a étendu cette interdiction **aux ruptures conventionnelles et aux licenciements pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude** ;

- dans le même sens, un amendement du rapporteur a indiqué que la **rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail ou le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude** de l'un des salariés constituant le binôme « contrat de génération » entraîne la **perte de l'aide** ;

- enfin, un amendement du rapporteur a précisé que **l'aide est accordée** aux entreprises employant entre 50 et 300 salariés pour les embauches réalisées à compter de la date de **conclusion de l'accord collectif ou de dépôt auprès de l'autorité administrative**, comme le prévoyait le texte initial du projet de loi.

III - Le texte adopté par la commission

Votre commission a supprimé de **nombreuses dispositions de nature réglementaire**, dont celles directement reprises de l'Ani du 19 octobre 2012, et a adopté des amendements de **clarification**, de **coordination** et de **améliorations rédactionnelles**.

Elle a également adopté les **huit amendements** suivants, sans remettre en cause l'équilibre de l'Ani du 19 octobre 2012.

Votre commission a tout d'abord adopté **un amendement** de votre rapporteure pour obliger l'employeur, avant d'engager l'élaboration d'un plan d'action, à signer un **procès-verbal de désaccord** avec les délégués syndicaux quand ils existent, ou avec **les membres des institutions représentatives du personnel** (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise) quand des négociations ont été ouvertes avec eux, dans les conditions mentionnées à l'article L. 2232-21 du code du travail. Elle a ainsi souhaité donner toutes ses chances au dialogue social dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, afin de montrer que l'élaboration d'un plan d'action n'est qu'une solution de « second rang ».

Votre commission a ensuite adopté **un amendement** de Jean Desessard, rectifié à la demande de votre rapporteure, pour que le **diagnostic évalue les accords seniors** conclus depuis 2009, et tirer ainsi profit des négociations déjà menées sur le sujet des salariés âgés.

Sur proposition de votre rapporteure, elle a ensuite adopté **un amendement** indiquant que l'accord collectif doit préciser les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes au **plan de formation**, mais aussi des **salariés âgés** et des « **référents** », qui ne font pas nécessairement partie des binômes « contrat de génération ».

Puis votre commission a adopté **un amendement** de votre rapporteure indiquant que **l'accord collectif** d'entreprise, de groupe ou de branche doit comporter des mesures destinées à favoriser « **l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité** », rendant ainsi obligatoire la négociation de l'un des sept thèmes retenus dans le volet senior de l'Ani du 19 octobre 2012.

Par ailleurs, elle a adopté **un amendement** de votre rapporteure, pour indiquer que l'accord collectif d'entreprises de groupe ou de branche doit assurer la réalisation des objectifs de **lutte contre les discriminations** à l'embauche mais aussi **pendant le déroulement de carrière des salariés**.

Elle a également adopté, à l'initiative de votre rapporteure, **un amendement** pour **assouplir les conditions d'éligibilité à l'aide**, en fixant des règles moins sévères pour les « catégories de postes » que pour le « poste » sur lequel est prévue l'embauche. Ainsi, pour la **catégorie de postes** sur lesquels est prévue l'embauche, l'aide sera interdite si l'entreprise a procédé, au cours des six derniers mois, à un **licenciement économique**. En revanche, pour le **poste** sur lequel est prévue l'embauche, l'aide ne pourra être accordée si l'employeur a procédé à une **rupture conventionnelle** homologuée, ou à **un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude**.

Dans le même esprit, votre commission a adopté un amendement de votre rapporteure, visant à **interrompre le versement d'une aide** quand **un salarié âgé**, qui ne fait pas partie du binôme « contrat de génération », **est licencié uniquement pour un motif autre que la « faute grave ou lourde ou l'inaptitude »**.

Enfin, elle a adopté **un amendement** pour insister sur le caractère par nature **incertain** de la **transmission d'entreprise** lorsqu'est conclu un contrat de génération entre un jeune et un chef d'entreprise employant moins de cinquante salariés.

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 1^{er} bis

Rapport sur le contrat de génération en outre-mer

Objet : Inséré lors de l'examen du texte en séance publique par l'Assemblée nationale, cet article demande au Gouvernement la remise d'un rapport sur les modalités de mise en œuvre du contrat de génération dans les départements et régions d'outre-mer.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Introduit dans le projet de loi à la suite de l'adoption d'un amendement déposé par le député Serge Letchimy et les membres du groupe socialiste, républicain et citoyen (SRC), cet article demande la réalisation d'un rapport au Parlement sur les modalités de mise en œuvre du contrat de génération dans les départements et les régions d'outre-mer. L'échéance impartie au Gouvernement pour transmettre ce document est le 31 janvier 2014.

II - Le texte adopté par la commission

Le contrat de génération s'appliquera de plein droit en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique et à la Réunion. Des adaptations, prévues à l'article 4 du projet de loi, seront nécessaires pour le transposer à Mayotte. Il serait donc intéressant pour le Parlement d'obtenir des précisions sur la façon dont ce dispositif va y être mis en œuvre, du fait en particulier de la spécificité de leur tissu économique.

Néanmoins, dans un souci de cohérence du projet de loi et à l'initiative de votre rapporteure, votre commission a adopté **un amendement de suppression** de cet article, afin d'intégrer son contenu dans le rapport annuel prévu à l'article 6.

En conséquence, la commission a supprimé cet article.

Article 2

*(art. L. 2241-4, L. 2242-19, L. 2243-2, L. 5121-3, L. 5121-7
et L. 5121-22 [nouveau] du code du travail)*

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

Objet : Cet article adapte les obligations qui pèsent sur les branches et les entreprises d'au moins 300 salariés en matière de négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) à l'instauration, pour elles, d'une négociation obligatoire sur le contrat de génération.

I - Le dispositif proposé

1) L'adaptation des obligations de négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à la création du contrat de génération

En l'état actuel du droit, le code du travail impose déjà des négociations à plusieurs niveaux sur la GPEC et l'emploi des seniors.

Dans les branches professionnelles, en application de l'article L. 2241-4 de ce code, une négociation triennale doit avoir lieu sur « *les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail* ».

Dans les entreprises comptant au moins 300 salariés, qui sont soumises par l'article L. 2242-15 à une obligation de négociation triennale sur la GPEC, l'article L. 2242-19 dispose que cette négociation porte également sur « *les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle* ».

La création, par l'article 1^{er} du projet de loi, d'une obligation pour ces mêmes entreprises ainsi que pour les groupes et les Epic dépassant ce seuil d'effectif de conclure un accord collectif sur l'insertion durable des jeunes et l'emploi des salariés âgés (article L. 5121-9 nouveau du code du travail) ou, à défaut d'un accord, d'établir un plan d'action, rend nécessaire de procéder à la modification du droit existant pour tenir compte de ces nouvelles mesures. Il en va de même concernant les dispositions relatives aux branches, qui pourront également conclure un accord sur le contrat de génération (article L. 5121-11 nouveau).

En conséquence, le **paragraphe I** de cet article modifie l'article L. 2241-4 en supprimant les références aux salariés âgés dans les thèmes de la négociation triennale obligatoire de branche. Il le complète également d'une phrase afin de prévoir que cette négociation puisse également porter sur le contrat de génération, sans que cela soit une obligation, et donc que l'accord

conclu au titre de cet article puisse, dans ces conditions, tenir lieu d'accord au titre des dispositions concernant le contrat de génération.

Le **paragraphe II** procède aux mêmes modifications à l'article L. 2242-19, relatif à l'obligation de négociation triennale concernant la GPEC dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

2) L'extension au contrat de génération du dispositif d'aide de l'Etat à l'élaboration d'un plan de GPEC

Dans le cadre des mécanismes d'aide au maintien et à la sauvegarde de l'emploi, l'article L. 5121-3 du code du travail dispose que les entreprises souhaitant élaborer un plan de GPEC peuvent bénéficier d'un « *dispositif d'appui à la conception de ce plan* », qui fait l'objet d'une prise en charge financière partielle par l'Etat.

Selon les articles D. 5121-6 et D. 5121-7 du code, l'Etat peut, dans le cadre de conventions individuelles d'aide au conseil, financer 50 % du coût, pour une entreprise dont les effectifs ne dépassent pas 300 salariés, de la conception et de l'élaboration d'un plan de GPEC, dans la limite d'un plafond de 15 000 euros. Les actions collectives d'aide au conseil, dans le cadre de conventions conclues par l'Etat avec plusieurs entreprises ou un organisme professionnel les représentant, ouvrent droit à un financement public de 12 500 euros maximum par entreprise. Les institutions représentatives du personnel sont consultées sur cette procédure, aussi bien lors de la conclusion de la convention avec l'Etat que sur le contenu et la mise en œuvre du plan de GPEC.

Dans ce contexte, le **paragraphe III** de l'article 2 complète l'article L. 5121-3 du code afin que le dispositif d'appui à la conception d'un plan GPEC soit également applicable, pour les entreprises de moins de cinquante salariés (visées à l'article L. 5121-7 nouveau du code) et celles dont l'effectif est supérieur à ce seuil mais inférieur à 300 personnes (visées à l'article L. 5121-8 nouveau du code), à la mise en œuvre du contrat de génération.

Enfin, le **paragraphe IV** modifie la numérotation d'une disposition du code du travail afin de tenir compte de l'insertion des articles créant le contrat de génération.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a modifié cet article sur plusieurs points. Sur le plan de la cohérence du texte, elle a jugé qu'il était plus logique que le **paragraphe IV**, qui porte sur l'intégration du contrat de génération dans le code du travail, soit déplacé à l'article 1^{er} du projet de loi. Elle a donc adopté un amendement de son rapporteur en ce sens.

Sur le fond, elle a corrigé une incohérence qui existait, dans le code du travail, au sein des dispositions concernant les sanctions en cas de non-respect de la négociation annuelle obligatoire en entreprise. L'article L. 2243-2 du code du travail dispose en effet que « *le fait de se soustraire aux obligations prévues aux articles L. 2242-5, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-11 à L. 2242-14 et L. 2242-19, relatives au contenu de la négociation annuelle obligatoire, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros* ».

Toutefois l'article L. 2242-19, qui prévoit que les entreprises d'au moins 300 salariés doivent, dans le cadre du dialogue social sur la GPEC, traiter des conditions de l'emploi des salariés âgés, renvoie à une négociation dont la périodicité est triennale. La contradiction entre ces deux articles a suscité des interprétations divergentes et a rendu l'application de la sanction difficile jusqu'à ce que la Cour de cassation ne juge, dans un arrêt¹ du 7 décembre 2010, que l'article L. 2243-2 ne peut s'appliquer à cette obligation triennale de négocier sur l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés. La Haute juridiction a souligné que la violation de l'obligation de négociation triennale n'est pas expressément incriminée par l'article L. 2243-2 et donc ne peut être réprimée sur son fondement.

Sur proposition de son rapporteur, la commission a donc inséré un **paragraphe II bis** à l'article qui modifie l'article L. 2243-2 afin d'en retirer la référence à l'article L. 2242-19.

Cet article n'a pas été modifié lors de l'examen par l'Assemblée nationale du projet de loi en séance publique.

III - Le texte adopté par la commission

La création du contrat de génération et ses modalités de mise en œuvre dans les entreprises rendent nécessaire d'y adapter le droit existant afin d'éviter que des problèmes d'articulation entre les normes ne viennent ralentir l'application de cette nouvelle mesure. Comme l'article 1^{er} du projet de loi créé, aux articles L. 5121-8 et L. 5121-9 nouveaux du code du travail, une obligation de négociation sur l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des compétences, il est logique que cette question ne soit plus abordée en tant que telle durant les négociations triennales de branche ou d'entreprise sur la GPEC.

Néanmoins, la possibilité d'étendre cette négociation au contrat de génération, et donc que l'accord conclu dans ces conditions permette de satisfaire également aux obligations instaurées par le présent projet de loi, renforce la portée du dialogue social dans les entreprises tout en limitant le poids que peut représenter, pour les acteurs en son sein, une multiplication des thèmes de la négociation obligatoire.

¹ Cass. crim., 7 décembre 2010, n° 10-83902.

De même, l'extension de l'aide au conseil en matière de GPEC s'inscrit dans une logique de soutien au déploiement rapide du contrat de génération et à la pleine appropriation de tous ses enjeux par les entreprises. Cet outil qui vise à les accompagner dans leur démarche d'anticipation de l'évolution des emplois, d'adaptation des compétences des salariés et de meilleure gestion des âges, trouve toute son utilité dans le cadre de la politique d'alliance des âges menée par le Gouvernement. Il faut changer le *statu quo* qui prévaut encore en matière d'entrée difficile des jeunes sur le marché de travail et de sortie parfois prématurée des salariés proches de l'âge de la retraite. C'est seulement en apportant aux entreprises qui ne disposent pas forcément, en interne, de l'expertise et des moyens pour mener une politique des ressources humaines axée sur la transmission des savoirs entre les générations que le présent projet de loi pourra le faire.

Entre la création de l'aide au conseil GPEC, en 2008, et 2011, 52 965 entreprises, représentant 511 649 salariés, en ont bénéficié. En 2011, ce dispositif a été financé à hauteur de 3,44 millions d'euros par l'Etat.

L'aide au conseil GPEC entre 2008 et 2011

	Nombre d'entreprises bénéficiaires	Nombre de salariés	Aide de l'Etat (en euros)
2008	13 814	130 741	6 992 835
2009	11 282	131 260	8 047 667
2010	17 042	109 318	6 815 005
2011	10 827	140 330	3 441 401

Source : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Enfin, pour garantir la sécurité juridique et l'intelligibilité de la loi pénale, la correction de l'incohérence entre les articles L. 2243-2 et L. 2242-19 du code du travail était nécessaire. La suppression d'une sanction qui n'était, dans les faits, pas applicable ne rend pas l'obligation qui pèse sur certaines entreprises de négocier sur l'emploi des salariés âgés, purement virtuelle. Au contraire, le projet de loi prévoit que les entreprises qui n'auront pas conclu d'accord collectif ou, à défaut, établi de plan d'action sur le contrat de génération seront passibles d'une pénalité dont le montant sera plafonné à 10 % des allègements de charges « Fillon » dont elle bénéficie ou à 1 % de sa masse salariale si cette dernière somme est plus élevée.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 3

(art. L. 138-24 à L. 138-28 et L. 241-3 du code de la sécurité sociale)

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

Objet : Cet article procède à la suppression de l'obligation faite aux entreprises d'au moins cinquante salariés de négocier un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés, au profit de la négociation sur le contrat de génération.

I - Le dispositif proposé

Dans le cadre du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009¹ a créé, pour les entreprises ou groupes employant au moins cinquante salariés, une obligation de conclure un accord collectif ou, à défaut, d'établir un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. En son absence, l'entreprise est passible d'une pénalité fixée à 1 % de sa masse salariale.

Ce dispositif, dont les modalités d'application sont détaillées aux articles L. 138-24 à L. 138-28 du code de la sécurité sociale, est applicable depuis le 1^{er} janvier 2010 ou, pour les entreprises de 50 à 300 salariés, depuis le 1^{er} avril 2010 si elles n'étaient pas couvertes par un accord de branche au 1^{er} janvier. Chaque accord doit comprendre un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ainsi que des mesures relevant d'au moins trois des six domaines d'action déterminés par décret et qui comptent, par exemple, le recrutement des salariés âgés, l'anticipation des évolutions des carrières ou encore la transmission des savoirs (article R. 138-26 du code). Par une procédure de rescrit, toute entreprise peut demander à l'autorité administrative de valider la conformité de l'accord conclu en son sein avec les prescriptions légales (article L. 138-27).

Dans le cadre de la création du contrat de génération, l'article 3 du projet de loi supprime ce mécanisme, rendu sans objet par la négociation imposée à l'article 1^{er}. Il remplace donc la section du code de la sécurité sociale intitulée « accords en faveur de l'emploi des salariés âgés », la renommant « accords relatifs au contrat de génération ». Celle-ci ne comprend qu'un seul article. Celui-ci précise que les pénalités auxquelles sont astreints les entreprises et les Epic qui comptent au moins 300 salariés lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord ou un plan d'action sur le contrat de génération (article L. 5121-9 nouveau du code du travail) ou bien lorsque le document d'évaluation annuelle n'est pas transmis à l'administration (article L. 5121-15 nouveau) sont recouvrées par les Urssaf ou la MSA et relèvent, en cas de différend, du contentieux général de la sécurité sociale.

¹ Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, article 87.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a modifié cet article en jugeant que l'insertion d'un renvoi des modalités de recouvrement des pénalités dues au titre du contrat de génération aux dispositions du code de la sécurité sociale n'était pas nécessaire et constituait, au contraire, une répétition par rapport au code du travail. En effet, les articles L. 5121-14 et L. 5121-15 nouveaux du code du travail précisent déjà selon quelles modalités celui-ci a lieu.

Elle a donc abrogé, sur proposition de son rapporteur, la section du code de la sécurité sociale relative aux accords sur les seniors sans la remplacer. A titre de coordination, elle a adopté un amendement ajoutant un **paragraphe II** à l'article afin de supprimer dans ce code une référence à l'article L. 138-24.

Cet article n'a pas été modifié lors de l'examen par l'Assemblée nationale du projet de loi en séance publique.

III - Le texte adopté par la commission

Le document d'orientation adressé par le Gouvernement aux partenaires sociaux le 4 septembre 2012 pour préparer la négociation nationale interprofessionnelle sur le contrat de génération précisait que les accords d'entreprise sur le contrat de génération « *absorberont logiquement - et par mesure de simplification - les accords « seniors » créés par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, auxquels le contrat de génération viendra donc se substituer* ». Les signataires de l'Ani du 19 octobre 2012, qui marque l'aboutissement de cette négociation, demandent aux pouvoirs publics, dans son article 2.1, de supprimer ce dispositif.

Il est remplacé par l'obligation de conclure un accord sur l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des compétences, accompagné d'objectifs et d'indicateurs chiffrés qui seront définis par le pouvoir réglementaire. Le champ de la négociation qui va s'engager dans toutes les entreprises d'au moins cinquante salariés dépasse donc celui des dispositions en vigueur actuellement, et ce d'autant plus que l'article 2 a ouvert aux entreprises un soutien public à l'élaboration des diagnostics préalables, des stratégies et des outils de suivi des actions en faveur de l'emploi des jeunes et des salariés âgés à travers l'aide au conseil GPEC.

Il est donc logique que les accords « seniors » disparaissent, puisqu'ils sont englobés dans le mécanisme du contrat de génération. De plus, les modifications apportées par l'Assemblée nationale à l'article permettent, pour préserver la clarté du droit, de les retirer du code de la sécurité sociale et d'éviter un renvoi inutile à propos du recouvrement des sanctions.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de cette loi, un régime temporaire a été établi par une circulaire¹ du 2 octobre 2012 afin de faire la transition entre ces deux régimes de pénalités. La durée maximale des accords seniors de trois ans, ceux conclus à la fin de l'année 2009 ou au début de l'année 2010 étant arrivés désormais à expiration.

C'est la raison pour laquelle il a été décidé que toutes les entreprises couvertes au 4 septembre 2012, date à laquelle le Gouvernement a présenté son document d'orientation, seraient considérées comme satisfaisant aux obligations légales jusqu'à ce que le contrat de génération soit applicable. La pénalité de 1 % de la masse salariale n'est désormais due que par les entreprises qui étaient déjà en infraction avec la législation avant cette date.

Les dispositions existantes doivent s'effacer devant les mesures nécessaires pour assurer la pleine réussite du contrat de génération, afin que cesse l'opposition entre salariés jeunes et âgés dans l'entreprise. Cet article en tire les conséquences et réalise les coordinations juridiques qui s'imposent.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 4

Habilitation du Gouvernement à modifier par voie d'ordonnance le code du travail applicable à Mayotte

Objet : Cet article autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures juridiques nécessaires pour appliquer le contrat de génération à Mayotte.

I - Le dispositif proposé

Selon les termes de l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement peut « *demander au Parlement l'autorisation de prendre par ordonnances, pendant un délai limité, des mesures qui sont normalement du domaine de la loi* ». Elles sont prises en Conseil des ministres après avis du Conseil d'Etat mais deviennent caduques si, dans un délai fixé par la loi d'habilitation, un projet de loi de ratification n'a pas été déposé devant le Parlement.

En application de ces dispositions, cet article a pour objet de permettre au Gouvernement de modifier par ordonnance le code du travail applicable à Mayotte afin d'y intégrer, avec les modifications nécessaires au cadre juridique spécifique qui prévaut dans ce département, le contrat de génération. Son **paragraphe I** constitue l'habilitation en tant que telle et fixe la durée de celle-ci à douze mois à compter de la publication de la loi. Son

¹ Circulaire interministérielle DSS/DGT/DGEFP/SASFL n° 2012/17 du 2 octobre 2012.

paragraphe II précise quant à lui que le projet de loi de ratification de l'ordonnance doit être déposé dans un délai de six mois après la publication de celle-ci.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

II - Le texte adopté par la commission

Selon l'exposé des motifs du projet de loi, « *l'extension du contrat de génération à Mayotte implique qu'au préalable y soient adaptées les règles relatives à la négociation collective* ». Il précise également qu'une ordonnance sur ce sujet devrait être prise début 2013. En effet, le code du travail applicable à Mayotte ne comporte, à l'heure actuelle, aucune disposition relative à la négociation annuelle ou triennale obligatoire, que ce soit au sein des entreprises ou dans les branches. Cela s'explique en partie par le tissu économique du département, composé majoritairement de petites entreprises et de structures artisanales. Il faut aussi rappeler que Mayotte a acquis récemment le statut de département et qu'une collectivité territoriale unique a été créée le 31 mars 2011.

Contrairement aux autres départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion) où, en application du régime de l'identité législative, le contrat de génération s'appliquera dès la publication de la présente loi, Mayotte conserve, à titre transitoire, un cadre juridique spécifique. De même, comme le détaille l'étude d'impact annexée au projet de loi, le texte s'appliquera aux collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. En Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie, où la compétence en matière de politique de l'emploi n'est plus exercée par l'Etat, aux termes des articles 74 et 77 de la Constitution, la présente loi ne s'appliquera pas.

Il est donc nécessaire de prendre des mesures d'adaptation du code du travail mahorais aux règles en vigueur en métropole. L'ordonnance est, dans ce cadre précis, l'outil adapté. Il appartiendra au Parlement d'exercer son contrôle sur son contenu lorsqu'il examinera sa ratification.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 5
Entrée en vigueur

Objet : Cet article fixe au 30 septembre 2013 l'entrée en vigueur de la pénalité prévue pour les entreprises d'au moins 300 salariés n'ayant pas déposé d'accord collectif ou de plan d'action sur le contrat de génération auprès de l'administration.

I - Le dispositif proposé

Selon l'article L. 5121-9 nouveau du code du travail, créé par l'article 1^{er} du projet de loi, les entreprises d'au moins 300 salariés ou faisant partie d'un groupe atteignant ce seuil d'effectif ainsi que les Epic de cette taille devront verser à l'Etat une pénalité s'ils ne sont pas couverts par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action sur l'insertion durable des jeunes, l'emploi des salariés âgés et la transmission des compétences. Son montant sera plafonné à 10 % des allègements de charges sociales « Fillon » dont bénéficie l'entreprise ou à 1 % de la masse salariale si la somme est supérieure (article L. 5121-14 nouveau).

L'article 5 du projet de loi fixe donc au 30 septembre 2013 la date à partir de laquelle cette sanction s'appliquera aux entreprises n'ayant pas déposé leur accord collectif ou leur plan d'action auprès de la Direccte territorialement compétente. Le but est de laisser le temps au dialogue social dans l'entreprise de se dérouler dans de bonnes conditions et d'aboutir à un résultat positif.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a, dans un souci de précision, complété cet article en prévoyant explicitement que la pénalité s'appliquera également, à compter du 30 septembre 2013, aux Epic, qui entrent dans son champ d'application.

Elle a surtout, sur proposition de son rapporteur, adopté un amendement concernant l'entrée en vigueur, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, de l'aide versée lorsqu'elles embauchent une personne de moins de vingt-six ans ou handicapées de moins de trente ans en contrat de durée indéterminée à temps plein et maintiennent dans l'emploi un salarié âgé. Elle s'appliquera, à partir de la promulgation de la loi, aux embauches réalisées à compter du 1^{er} janvier 2013.

Lors de l'examen du projet de loi en séance publique, les députés ont adopté un amendement du Gouvernement instaurant une disposition transitoire au bénéfice des jeunes présents en entreprise avant la promulgation de la loi dans le cadre d'un CDD ou d'une formation en alternance débutée avant l'âge de vingt-six ans, ou trente ans pour les jeunes travailleurs handicapés. Afin de

ne pas les pénaliser, leur recrutement en CDI dans la même entreprise à l'issue du contrat ou de la formation pourra se faire dans le cadre du contrat de génération.

III - Le texte adopté par la commission

Ce projet de loi va faire peser d'importantes obligations nouvelles en matière de négociation collective aux entreprises. Il est donc nécessaire de prévoir un délai avant que les sanctions liées à son non-respect ne s'appliquent. Examiné selon la procédure accélérée, ce texte pourrait être adopté par les deux chambres à la fin du mois de février et être promulgué au début du mois de mars. Dès lors, laisser six mois au dialogue social pour parvenir à un accord collectif ou, en cas d'échec, à l'entreprise pour établir un plan d'action semble raisonnable et conforme à la volonté des partenaires sociaux.

En effet, selon l'article 17 de l'Ani du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, les entreprises de cinquante salariés et plus et les branches professionnelles doivent disposer de six mois après « *l'entrée en vigueur de la loi et de la totalité des décrets d'application* » pour se conformer à leurs nouvelles obligations. Le Gouvernement travaille déjà à l'élaboration des mesures réglementaires nécessaires et s'est engagé, dans le cadre de sa politique de l'emploi, à ce que le contrat de génération soit pleinement opérationnel le plus rapidement possible. Dans ce contexte, la date du 30 septembre 2013 permet de concilier le temps du dialogue social et l'impératif de la lutte contre le chômage.

C'est pourquoi le choix de l'Assemblée nationale d'ouvrir, pour les petites entreprises, le bénéfice de l'aide aux embauches réalisées dès le 1^{er} janvier 2013, permet d'accélérer la mise en œuvre de ce nouvel outil de soutien à l'emploi avec un ciblage immédiat sur les structures qui constituent les premières créatrices d'emplois en France. Cette précision permet également d'éviter que, dans l'attente de la promulgation de la loi, des entreprises ne reportent artificiellement des recrutements prévus de longue date.

De même, il était nécessaire de rendre le contrat de génération applicable aux jeunes déjà présents dans l'entreprise dans le cadre d'un CDD ou d'une formation en alternance au moment où ce projet de loi est examiné. Les exclure du dispositif aurait constitué un signal négatif à leur égard et aurait pu être perçu comme une injustice dans la mesure où des employeurs auraient sans doute préféré embaucher un jeune ouvrant droit à l'aide liée au contrat de génération plutôt que de maintenir dans l'emploi un jeune salarié.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 5 bis

**Recrutement d'inspecteurs du travail par la voie
d'un examen professionnel**

Objet : Cet article additionnel, inséré par voie d'amendement à l'Assemblée nationale, institue pendant une période de trois ans un examen professionnel ouvert aux contrôleurs du travail pour accéder au corps des inspecteurs du travail.

I. Le droit en vigueur

1) Les corps des inspecteurs et contrôleurs du travail

En vertu de l'article L. 8112-1 du code du travail, les inspecteurs du travail et les contrôleurs sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail, des autres dispositions légales relatives au régime du travail, et des stipulations des conventions et accords collectifs.

L'article L. 8112-5 du même code précise que les contrôleurs du travail chargés de contrôles, d'enquêtes et de missions dans le cadre de l'inspection du travail exercent leur compétence sous l'autorité des inspecteurs du travail.

Selon les informations fournies par le Gouvernement à votre rapporteure, le corps de l'inspection du travail compte, au 1^{er} janvier 2013, 1 783 agents (1 245 inspecteurs du travail, 406 directeurs-adjoints du travail et 123 directeurs du travail), tandis que le corps des contrôleurs du travail regroupe 3 423 agents.

L'essentiel des inspecteurs et contrôleurs du travail sont en poste dans les Direccte.

Les sections d'inspection, qui sont l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise, sont animées par 2 229 fonctionnaires de contrôle équivalents temps plein (ETP): 790 ETP d'inspecteurs du travail, et 1 436 ETP contrôleurs.

Une section d'inspection de travail comprend en général un inspecteur du travail, agent de catégorie A, chargé d'animer la section en tant que chef de service et de contrôler les entreprises de plus de cinquante salariés, et deux contrôleurs du travail, agents de catégorie B, pour le contrôle des entreprises de moins de cinquante salariés, et un(e) ou plusieurs secrétaires, agents de catégorie C. Cette composition type connaît bien évidemment des aménagements parfois importants selon les spécificités des territoires concernés.

2) *Le recrutement des inspecteurs et des contrôleurs du travail*

Le nombre d'admis aux concours ouverts externes et internes pour accéder au premier grade de l'inspection du travail est aujourd'hui faible, comme le montrent les tableaux suivants¹ :

Concours d'accès au premier grade du corps de l'inspecteur du travail depuis 2007				
Année du concours	externe			
	postes	inscrits	présents	admis
2007	75	1 516	523	90
2008	40	2 427	607	40
2009	53	2 480	611	63
2010	28	2 419	655	28
2012 ²	24	1 546	473	24

Année du concours	interne			
	postes	inscrits	présents	admis
2007	38	174	115	23
2008	20	184	89	20
2009	27	196	89	17
2010	9	273	94	9
2012	8	177	82	8

Le nombre de personnes admises aux concours externe et interne de contrôleurs du travail a lui aussi connu une baisse significative depuis cinq ans.

¹ Il convient en outre de mentionner le recrutement des bénéficiaires de la législation sur les emplois réservés (victimes de la guerre, anciens militaires,...) et des travailleurs handicapés par la voie contractuelle.

² Dans un souci de simplification et en conformité avec la pratique des autres ministères, les concours sont datés, depuis 2012, au titre de l'année où se déroulent les épreuves et non de celle de l'ouverture des inscriptions. Les arrêtés qui ont été publiés en 2011 pour recueillir les inscriptions au dernier trimestre 2011 ont ouvert les concours au titre de 2012 et non au titre de 2011, tout en laissant inchangé le calendrier des épreuves, des résultats et des nominations. Il n'y a donc pas eu d'interruption dans le recrutement des fonctionnaires concernés.

Concours d'accès au corps de contrôleurs du travail

Année du concours	externe			
	postes	inscrits	présents	admis
2007	63	2 794	1 487	121
2008	60	4 407	1 968	66
2009	30	5 233	2 443	34
2010	21	4 034	1 940	21
2012	31	2 839	1 269	29

Année du concours	interne			
	postes	inscrits	présents	admis
2007	68	452	266	47
2008	40	562	277	24
2009	24	549	253	20
2010	15	416	203	15
2012 ¹	21	291	161	17

II. Le dispositif proposé

L'article 5 *bis* est issu d'un amendement présenté par le Gouvernement puis adopté en séance publique à l'Assemblée nationale. Ce nouvel article prévoit que, pendant une durée de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, le corps de l'inspection du travail est accessible, sans préjudice des voies d'accès prévues par le statut particulier de ce corps, par la voie d'un examen professionnel ouvert aux agents relevant du corps des contrôleurs du travail, dans la limite d'un contingent annuel. Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Le Gouvernement a souligné l'originalité de l'organisation duale de l'inspection du travail en France parmi la plupart des Etats qui disposent d'un système d'inspection relevant des conventions de l'Organisation internationale du travail.

Pour amorcer cette évolution vers un système d'inspection du travail unifié, un plan exceptionnel est prévu entre 2013 et 2015, visant à transformer 540 postes de contrôleurs en inspecteurs, dont 130 cette année. Chaque contrôleur aura l'opportunité de se présenter à un examen professionnel et prendra, en cas de succès, ses fonctions dès la fin 2013, après avoir suivi une formation d'adaptation à l'emploi à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp) de Marcy l'Etoile. La durée et le contenu de cette formation sont actuellement en discussion avec les organisations syndicales concernées. En tout état de cause, elle ne saurait être

¹ Voir remarque précédente.

inférieure à celle prévue pour les contrôleurs du travail devenus inspecteurs du travail par liste d'aptitude, soit quatre mois de formation.

Les postes offerts aux concours d'accès au premier grade du corps de l'inspection du travail devraient augmenter pour faire face aux importants départs à la retraite (25 % des effectifs sur les sept prochaines années), tandis que les concours de contrôleurs du travail ne seraient pas reconduits après 2013. Le remplacement des contrôleurs du travail sera assuré par un redéploiement d'effectifs dans le cadre du schéma d'emploi ministériel et par une augmentation du nombre de postes ouverts aux concours de secrétaires administratifs et d'attachés.

III - Le texte adopté par la commission

Votre rapporteure prend acte de la réforme de l'inspection du travail impulsée par le ministère.

Compte tenu des délais séparant l'adoption de l'amendement du Gouvernement à l'Assemblée nationale et l'examen du texte en commission au Sénat, votre rapporteure n'a pas été en mesure d'organiser des auditions sur ce nouvel article.

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 6

Rapport sur l'application de la loi

Objet : Cet article additionnel, inséré par l'Assemblée nationale, demande au Gouvernement de remettre chaque année au Parlement, à partir de novembre 2013, un rapport sur la mise en œuvre des contrats de génération.

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Cet article additionnel, inséré dans le texte par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur un amendement proposé par ses membres appartenant au groupe écologiste, porte sur l'application de ce projet de loi.

Le Gouvernement devra réaliser annuellement, à destination du Parlement, un rapport sur le contrat de génération qui précisera la part d'accords et de plans d'action non conformes aux dispositions législatives et d'entreprises en infraction avec celle-ci. Ce document comprendra également une analyse des difficultés de mise en œuvre rencontrées ainsi qu'une évaluation de la création d'emploi imputable à cette mesure.

L'adoption, en séance publique, d'un amendement cosigné par Christophe Sirugue, rapporteur du texte, et Christophe Cavard, auteur de l'amendement à l'origine de l'article, a permis de préciser la rédaction de celui-ci et a repoussé l'échéance à laquelle le premier rapport doit être remis, la fixant au 30 juin 2014 plutôt qu'au mois de novembre 2013.

II - Le texte adopté par la commission

Votre commission déplore, d'une manière générale, la multiplication des demandes de rapports, qu'ils soient d'évaluation ou de réflexion sur une évolution de la législation, au Gouvernement. Outre le fait qu'il est malheureusement assez commun qu'ils ne soient jamais réalisés ou bien soient transmis au Parlement qu'avec beaucoup de retard, c'est au Parlement qu'il revient, en application de l'article 24 de la Constitution, de contrôler l'action du Gouvernement et d'évaluer les politiques publiques.

Néanmoins, le rapport demandé à cet article permettrait de réaliser le suivi dans la durée d'une mesure qui rompt avec la traditionnelle dichotomie des politiques de l'emploi menées ces quarante dernières années. Il est donc nécessaire de recueillir le plus de données possible et d'identifier les blocages qui ont pu être rencontrés dans sa mise en œuvre afin d'améliorer son efficacité. Pendant trop longtemps, les politiques publiques en faveur de l'insertion des demandeurs d'emploi et de développement des compétences des salariés se sont succédé sans faire l'objet d'une véritable évaluation. Il est temps de rompre avec ces mauvaises habitudes qui peuvent décrédibiliser l'action publique auprès de ceux qui doivent en bénéficier. La réalisation d'un rapport annuel permettra un suivi très fin du contrat de génération et d'apporter dans les meilleurs délais les améliorations qui s'avèreraient nécessaires.

De plus, votre rapporteure a souhaité que ce rapport puisse être la base d'une évolution future du cadre juridique du contrat de génération, une fois les premiers résultats de celui-ci correctement mesurés.

C'est pourquoi votre commission a adopté, à son initiative un **amendement** afin que ce rapport, trois ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, comprenne, en plus des thèmes retenus par l'Assemblée nationale, une réflexion sur l'opportunité de modifier les bornes d'âge et d'instaurer une pénalité en cas d'absence d'accord ou de plan d'action dans les entreprises employant entre cinquante et 300 salariés. A la suite d'une remarque pertinente de notre collègue Dominique Watrin, la rédaction retenue insiste sur l'évaluation du nombre d'emplois créés par le contrat de génération. Enfin, la commission a intégré à cet article les dispositions relatives à l'outre-mer initialement présentes à l'article 1^{er} bis.

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 7 (nouveau)
(art. L. 5133-11 du code du travail)

Suppression d'une aide à l'emploi des seniors inappliquée

Objet : Cet article additionnel, introduit par votre commission, supprime l'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de cinquante-cinq ans ou plus instaurée lors de la réforme des retraites de 2010 et qui n'a jamais été appliquée.

L'article 103 de la loi portant réforme des retraites de 2010¹ a créé, à l'article L. 5133-11 du code du travail, une aide à l'embauche des personnes d'au moins cinquante-cinq ans sans emploi et inscrites à Pôle emploi. Selon cet article, en cas de recrutement d'une de ces personnes en CDI ou en CDD de plus de six mois, l'employeur est éligible à une aide de l'Etat représentant une fraction du salaire brut versé au salarié. Cette aide ne peut être accordée lorsque l'entreprise a procédé à un licenciement économique sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ou lorsqu'elle n'est pas à jour de ses obligations en matière de cotisations sociales.

Toutefois, c'est à un décret en Conseil d'Etat qu'est renvoyé le soin de préciser les conditions et modalités d'application de cette mesure. Or selon les informations communiquées à votre rapporteure, ce texte n'a pas été pris par le précédent gouvernement en raison de l'opposition unanime des partenaires sociaux. Plus de deux ans après son adoption par le Parlement cette mesure n'est donc jamais entrée en vigueur.

Alors que le contrat de génération repose, par une aide à l'embauche des personnes de cinquante-cinq ans et plus ou au maintien dans l'emploi des salariés d'au moins cinquante-sept ans, sur l'ambition de développer conjointement l'emploi des jeunes et des seniors, il n'est pas nécessaire de laisser subsister ce dispositif devenu redondant et obsolète. C'est pourquoi votre commission a adopté un **amendement** de votre rapporteur de suppression de l'article L. 5133-11 du code du travail.

La commission a adopté cet article ainsi rédigé.

¹ Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I. AUDITION DES MINISTRES

Réunie le mardi 29 janvier 2013, sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission procède à l'audition de MM. Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et Thierry Repentin, ministre délégué chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage, sur le projet de loi n° 289 (2012 2013), adopté par l'Assemblée nationale, portant création du contrat de génération dont Mme Christiane Demontès est la rapporteure.

M. Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. - La logique du contrat de génération est la suivante : faciliter l'entrée d'un jeune dans l'entreprise, sans que cela se traduise par le départ d'un senior, et organiser un transfert de compétences. C'est une rupture par rapport aux politiques du passé, qui ciblaient exclusivement l'une de ces deux tranches d'âge, avec les risques d'éviction que cela comportait pour l'autre. Cette fois, un seul instrument vise à la fois à maintenir dans l'emploi les seniors et à faciliter l'entrée des jeunes dans l'entreprise.

Les deux caractéristiques les plus alarmantes du marché du travail français sont, à mes yeux, le taux de chômage des jeunes de moins de vingt-cinq ans, qui atteint désormais 25 % des actifs, un record, et un taux d'activité des seniors très inférieur à ce qu'il est dans d'autres pays européens, et cela alors même que l'âge moyen de départ à la retraite recule.

La grande conférence sociale de juillet 2012 a montré qu'une négociation entre partenaires sociaux était nécessaire pour mesurer les conséquences concrètes de la mise en œuvre de cette belle idée. Un document d'orientation leur a ensuite été envoyé et la négociation a rapidement abouti sur un accord conclu à l'unanimité. C'est cet accord, résultat d'un consensus, que transcrit le projet de loi.

Quelles en sont les grandes lignes ? Tout d'abord, le contrat de génération fait une distinction entre les grandes entreprises et celles de moins de 300 salariés. On ne saurait traiter de la même manière un atelier d'artisan, où existe une culture ancienne de la transmission des compétences, et une grande entreprise ou une grande banque.

Une obligation de négocier s'imposera aux entreprises de plus de 300 salariés. Nous avons voulu la fusionner, pour éviter les redondances, avec celle sur les plans seniors et sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Une pénalité est prévue en l'absence d'accord ou de plan d'action unilatéral de l'employeur, plafonnée à 1 % de la masse salariale ou 10 % du montant de la réduction de cotisations sociales sur les bas salaires.

Nous avons voulu rendre le dispositif plus dissuasif mais nous sommes confiants quant au succès de ces négociations. Toutes les grandes entreprises s'y sont déjà préparées. Elles auront bien sûr besoin de procéder à des ajustements qui leur sont propres - sur le rythme d'embauche, la capacité de maintien dans l'emploi, la nature des transferts de compétences... Le référent ne sera pas automatiquement le senior du binôme.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le recours au dispositif donnera lieu au versement d'une aide par l'Etat, par le biais de Pôle emploi. Elle sera de 2 000 euros pour chacun des deux postes, celui du jeune et celui du senior, soit 4 000 euros par an et 12 000 euros sur trois ans. Pour l'embauche d'un jeune au Smic, cela représente 28 % du coût du travail pour l'entreprise. Il y a une contrepartie précise qui est le recrutement en CDI. Car nous voulons peser sur deux indicateurs : le chômage des jeunes et le nombre de jeunes embauchés en CDI, qui figurent parmi les objectifs de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier dernier. Aujourd'hui, moins de 20 % des jeunes sont embauchés en CDI, à la différence de ce qui prévaut dans d'autres pays européens. Il faut, en France, dix ans en moyenne à un jeune avant de décrocher un CDI. Comment, dans ces conditions, acquérir son autonomie, sa place dans l'entreprise, et comment y être pleinement productif ?

Dans les très petites entreprises, le contrat de génération pourra concerner un salarié et le chef d'entreprise, afin de faciliter la transmission des entreprises. Un chef d'entreprise proche de la retraite et qui n'a pas trouvé, dans son entreprise, un salarié en capacité de le remplacer pourra embaucher un jeune et le former afin d'assurer sa succession. Cette faculté peut être très utile dans les zones rurales, pour les entreprises agricoles, artisanales et commerciales mais aussi dans les milieux urbains où le petit tissu économique est fragilisé.

Nous visons un objectif de 500 000 emplois sur cinq ans, soit quelque 100 000 emplois par an. Un million de personnes en auront bénéficié à la fin de la période. La montée en charge sera progressive, le coût estimé pour 2013 étant de 150 à 200 millions d'euros. Cette dépense sera soumise à l'approbation du Parlement dans un prochain projet de loi de finances rectificative. En année pleine, soit à partir de la quatrième année, les 300 000 contrats en cours représenteront une dépense d'un milliard d'euros prise en charge dans le cadre du pacte de compétitivité. Cela ne signifie pas que cette somme sera « prise sur le financement du crédit d'impôt compétitivité-emploi (Cice) », comme j'ai pu l'entendre. Le pacte, dont l'enveloppe budgétaire est

estimée à 20 milliards d'euros, porte bien sur les dispositifs liés à la compétitivité, dont le contrat de génération fait partie au même titre que le Cice.

M. Thierry Repentin, ministre délégué chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage. - Je veux en préambule souligner que les enjeux en matière de formation du contrat de génération ne sont pas aussi lourds que pour les emplois d'avenir. La tranche d'âge visée est bien la même mais pas le profil des bénéficiaires.

J'ai perçu, lors des débats à l'Assemblée nationale, quelques inquiétudes que je veux lever. Le volet transmission concerne bien la passation des savoir-faire du senior vers le junior. Les partenaires sociaux, qui ont porté le texte sur les fonds baptismaux, ont décidé de mobiliser le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), dont ils assurent la gestion, pour abonder les actions de professionnalisation des jeunes au cours des mois qui suivent leur entrée en CDI : les bénéficiaires du contrat de génération seront concernés. L'Ani indique également que tout jeune recruté bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et aura un référent : le FPSPP financera notamment l'élaboration de référentiels interbranches relatifs à l'accueil des jeunes et la transmission des savoirs. Pas moins de 245 millions d'euros seront consacrés cette année à ces actions.

Les députés ont voulu indiquer explicitement dans le texte que les actions de formation de droit commun seront ouvertes aux jeunes recrutés via un contrat de génération. Un amendement porté par le rapporteur, le groupe socialiste, le groupe UMP et les Verts, adopté à l'unanimité, précise ainsi que le plan de formation bénéficiera au jeune qui rejoint l'entreprise. Il n'y a donc aucune ambiguïté sur ce point.

Certains se sont inquiétés de la concurrence possible entre ce nouveau dispositif et les contrats en alternance. Il n'y en a aucune, au contraire ! Le contrat de génération contribuera au développement de l'alternance et permettra d'atteindre l'objectif de 500 000 apprentis en 2017 contre 420 000 en 2012. En effet, seront comptabilisés dans les contrats de génération les embauches de jeunes en contrat de professionnalisation à durée indéterminée, mais aussi les contrats de professionnalisation et d'apprentissage en cours, sous réserve notamment de leur transformation en CDI. Loin d'engager une concurrence, le contrat de génération offre de nouvelles ouvertures aux jeunes en alternance.

Je veux, enfin, lever une confusion sur la nature du contrat de génération. Ce n'est pas un contrat aidé, mais plutôt un emploi de plein exercice. Ses bénéficiaires seront, pour beaucoup, diplômés et ne devront pas faire l'objet d'une formation spécifique comme c'est le cas dans les emplois d'avenir.

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - Merci d'avoir rappelé que le contrat de génération s'intègre dans un dispositif global, qui va des emplois d'avenir au renouveau actuel du dialogue social.

Vous avez utilement répondu à certaines de nos interrogations, notamment sur la formation, et rappelé que le contrat de génération est bien un contrat de travail de droit commun. C'est un CDI qui ouvre accès, à ce titre, au plan de formation de l'entreprise.

Vous avez évoqué les craintes d'une concurrence avec l'alternance et clairement marqué qu'il y avait, au contraire, complémentarité.

Je ne reviens pas sur les modalités de financement, que vous avez exposées. Il me reste trois questions.

La première porte sur la transmission d'entreprise. Je pense particulièrement aux artisans, qui se heurtent à de vraies difficultés dans ce domaine. Les conseils régionaux, mais aussi certains conseils généraux ont engagé, pour y remédier, des actions d'accompagnement. Comment envisagez-vous de travailler avec ces collectivités, pour renforcer ces initiatives ?

Ma deuxième question concerne les bornes d'âge. Le dispositif est ouvert aux jeunes de moins de vingt-six ans ou s'étant engagés dans l'entreprise avant vingt-six ans via l'alternance et aux seniors à partir de cinquante-sept ans, ou de cinquante-cinq ans pour les handicapés et ceux qui renouent avec l'emploi. La borne de vingt-six ans n'est-elle pas inférieure à l'âge moyen d'accès à un emploi stabilisé, qui est passé, en quinze ans, de vingt-deux ou vingt-trois ans à vingt-sept voire vingt-huit ans ? Envisagez-vous de modifier à terme cette borne, liée à toute une série de dispositifs, du revenu de solidarité active (RSA) à l'apprentissage ?

Ma troisième question porte sur la mise en œuvre du contrat de génération. Les services centraux et déconcentrés du ministère peinent à suivre tous les dispositifs existants. Qu'avez-vous prévu pour les aider à mettre en œuvre et à contrôler celui-ci ?

M. Michel Sapin, ministre. - *Les collectivités locales se sont en effet souciées des transmissions d'entreprises, en mettant en place des conventions avec les chambres d'agriculture ou des métiers. Plutôt que se désengager au motif que l'Etat intervient, il serait préférable que ces collectivités adaptent leurs dispositifs pour les rendre complémentaires à celui de l'Etat. Elles pourraient avoir une action efficace, par exemple, pour les compléments de formation, ou les aides à l'investissement.*

La question de la limite se pose dès que l'on pose une borne. Celle que nous avons retenue pour les jeunes, vingt-cinq ans révolus, est classique. Celle que nous avons choisie pour les seniors, soit cinquante-sept ans, laisse le temps, à cinq ans de la retraite, d'assurer une transmission des compétences à deux jeunes successifs. C'est aussi à partir de cinquante-sept ans que le taux d'activité chute nettement. J'ajoute que les bornes sont différentes pour les personnes handicapées : trente ans et cinquante-cinq ans. Sachant, enfin, que certaines entreprises manquent de seniors, nous avons ouvert, à l'initiative des partenaires sociaux, la faculté d'une double

embauche, un jeune de moins de vingt-six ans et un senior à partir de cinquante-cinq ans. Beaucoup d'inquiétudes se sont manifestées sur l'alternance : nous avons adapté le dispositif pour que le contrat de génération soit un de ses débouchés dans l'entreprise. Enfin, les bornes que nous avons retenues pourront évoluer, au terme d'une évaluation.

L'aide de l'Etat sera versée par Pôle emploi, qui a déjà géré d'autres dispositifs similaires mais ne sera pas prise sur ses crédits, comme l'aide à l'embauche dans les très petites entreprises du plan de relance (ATP « zéro charges »). Les services administratifs, en particulier les directions régionales de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirrecte), auront dans un premier temps un petit surcroît de travail, de vérification. Pour ce qui concerne plus spécifiquement les services du ministère du travail, le projet de loi comporte un article, voté à l'unanimité par les députés, qui doit permettre aux contrôleurs du travail d'accéder, s'ils ont les qualifications requises, au corps des inspecteurs du travail. Cette spécificité française qu'est l'existence de deux catégories de fonctionnaires, inspecteurs de catégorie A se consacrant aux entreprises de plus de cinquante salariés, contrôleurs de catégorie B+ chargés des entreprises de moins de cinquante salariés, n'a plus guère de sens. Mieux vaut renforcer le nombre et la qualification des inspecteurs du travail que jouer sur la concurrence entre catégories, qui crée une situation malsaine, mal vécue par les contrôleurs.

Mme Isabelle Debré. - *Vous estimez le nombre de création d'emplois à 500 000, tandis que l'observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) n'en prévoit que 50 000 à 100 000. D'où vient cette différence d'appréciation ?*

Je m'interroge, comme Christiane Demontès, sur les bornes d'âge et les seuils retenus quant au nombre de salariés. Ils posent des problèmes d'équité. Je comprends que l'on traite différemment les entreprises du CAC 40, mais comment justifier une distinction entre les entreprises, selon qu'elles comptent moins de 50 salariés, de 50 à 300, ou plus de 300 ?

Pour la transmission d'entreprise, avez-vous prévu des conditions selon l'âge du chef d'entreprise ?

Le lien sera-t-il bien identifié entre un junior et un senior ? Si tel est le cas, que se passera-t-il en cas de départ, voire de décès du senior ? Comment, à l'inverse, identifier un senior quand on en emploie plusieurs dans l'entreprise ? La proposition n° 33 du candidat Hollande tendait pourtant à créer un véritable lien entre un jeune et un senior.

M. Michel Sapin, ministre. - *Je vois que vous connaissez très bien le contenu du programme du président de la République...*

Mme Isabelle Debré. - *Il prévoyait un véritable lien de tutorat : ce n'est plus le cas dans votre projet. Et qu'advient-il des aides en cas de disparition du senior ?*

M. Ronan Kerdraon. - *C'est la première fois qu'un dispositif associe les deux âges qui balisent le monde du travail ; cela mérite d'être salué.*

L'article 5 bis a été voté à l'unanimité par les députés. Comment devrait, à votre sens, évoluer l'inspection du travail, sachant qu'il lui est pour l'heure très difficile de contrôler, dans les entreprises, les accords qui sont passés ?

M. Jean-Noël Cardoux. - *Les 4 000 euros d'aide entrent-ils dans la base imposable de l'entreprise ? Qu'arrivera-t-il en cas d'échec du tandem constitué pour la transmission d'entreprise ? Y aura-t-il restitution des aides ?*

Mme Catherine Procaccia. - *Je trouve gênant que les salariés de cinquante-sept ans soient la cible du dispositif. Vous dites clairement que des mesures sont nécessaires pour empêcher les entreprises de les licencier. Comme s'il était normal qu'elles se débarrassent des seniors !*

Ce contrat de génération s'adresse aux diplômés de l'enseignement supérieur et il est ouvert au privé, tandis que les emplois d'avenir, réservés aux jeunes les plus éloignés de l'emploi, sont réservés au secteur public, où figurent en bonne place les collectivités locales. C'est une curieuse dichotomie... L'embauche en CDI est un point positif mais l'Ani prévoit-il des périodes d'essai ? Je connais des jeunes en CDI dont la période d'essai a duré un an !

M. Michel Sapin, ministre. - *Voilà une infraction qui mériterait un contrôle de l'inspection du travail !*

M. René-Paul Savary. - *Je suis membre d'un groupe de travail du conseil d'orientation pour l'emploi (COE) chargé d'évaluer les aides à l'emploi. Nous avons constaté qu'il en existe des milliers. On ne s'y retrouve plus ! Comment le contrat de génération s'articulera-t-il avec ce qui existe ? Est-il bien compatible avec les normes européennes ?*

A supposer que je sois chef d'une petite entreprise agricole, qu'ayant plus de cinquante-sept ans je souhaite transférer mon entreprise à mon fils, qui a moins de vingt-six ans. Suis-je éligible ? Si cela est le cas, l'aide est-elle cumulable avec celles qui sont prévues dans les zones de revitalisation rurale ?

Si, ayant employé un jeune à partir de mes cinquante-sept ans, je souhaite, à soixante ans, poursuivre mon activité, ou si la transmission ne se fait pas avec ce jeune, puis je en employer un autre, à nouveau dans le cadre d'un contrat de génération ?

M. Michel Sapin, ministre. - *Oui.*

M. Jean-Claude Leroy. - *Si l'objectif est bien d'assurer la transmission des savoir-faire et des connaissances, la notion de tutorat est centrale. Comment inciter les salariés à accepter les fonctions de référent, de tuteur ? Ces fonctions, exigent des compétences et des aptitudes pédagogiques et nécessitent sans doute une formation.*

Mme Annie David, présidente. - *Un mot sur la fixation de la sanction : il y a deux plafonds, l'un en pourcentage de la masse salariale, l'autre proportionnel aux diminutions de cotisations sociales : lequel s'applique ?*

M. Michel Sapin, ministre. - *Le plus élevé des deux.*

Mme Annie David, présidente. - *L'Assemblée nationale a ouvert la possibilité de recruter un jeune en contrat de génération à temps partiel, sans descendre en dessous de 80 % de la durée du travail à temps plein, notamment en cas de formation. Pouvez-vous me préciser de quel type de formation il pourrait s'agir et si elle s'inscrit dans le plan de formation de l'entreprise ?*

M. Michel Sapin, ministre. - *L'OFCE, madame Debré, a mené son travail avant la présentation du projet de loi définitif, en se fondant sur l'hypothèse d'un financement par une diminution des allègements de cotisations sociales. Il faisait la balance entre les effets positifs du contrat de génération et les effets négatifs de cette diminution.*

Mme Isabelle Debré. - *De 50 000 à 500 000, il y a une différence !*

M. Michel Sapin, ministre. - *L'OFCE, encore une fois, présentait un solde net entre créations et suppressions d'emplois. C'est bien pour éviter les effets négatifs que nous n'avons pas retenu un tel mode de financement.*

Nous n'avons pas la prétention de créer 500 000 emplois, mais celle d'augmenter le nombre de recrutement et l'ambition plus précisément de doubler le flux des jeunes embauchés en CDI. Les jeunes ne savent que trop bien ce qu'est la flexibilité : ils en sont les premières victimes. Les seuils retenus ont fait débat, mais ils ont été acceptés, in fine, par tous les partenaires sociaux, dont les organisations patronales, dans leur diversité. Vous savez bien qu'on ne voit pas les choses de la même manière selon que l'on représente les grandes entreprises ou les artisans. Les seuils sont calqués sur ceux d'autres dispositifs - celui de 300 salariés, par exemple, sur les accords seniors ou relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Nous ne les avons pas modifiés, parce que nous jugeons qu'ils sont fixés au bon niveau.

L'âge retenu pour les seniors ne stigmatise pas, il répond aux réalités. Les statistiques montrent un décrochage d'activité autour de 56-57 ans, bien en-deçà de l'objectif fixé au niveau européen de 50 % de taux d'activité des seniors.

Ce décrochage n'est pas sans conséquences sur le mécanisme global de financement des retraites, ou les dispositifs de solidarité. Les effets de la suppression de l'allocation équivalent retraite (AER) en sont un bon exemple. Il est donc essentiel d'augmenter le taux d'activité des seniors, condamnés, sinon, à se tourner vers les contrats aidés et l'aide sociale des collectivités jusqu'à l'âge de la retraite.

Le contrat de génération n'est pas réservé, madame Procaccia, aux jeunes diplômés : tous les jeunes sont concernés. Il est vrai que les plus diplômés d'entre eux peuvent dépasser les vingt-six ans, je pense notamment aux doctorants mais ce ne sont pas, loin de là, les plus touchés par les difficultés d'entrée sur le marché du travail.

J'ai interrogé le ministère du budget, monsieur Cardoux, sur la fiscalisation des aides et vous transmettrai ces éléments par écrit. Je serai attentif à ce sujet afin d'éviter tout effet d'aubaine.

Pour répondre à monsieur Savary, la transmission est possible au fils ou à la fille du chef d'entreprise, s'il est embauché en CDI.

M. René-Paul Savary. - *Avec les mêmes bornes d'âge ?*

M. Michel Sapin, ministre. - *Les mêmes.*

Le CDI de droit commun prévoit une durée précise pour la période d'essai. Si elle n'est pas concluante, le jeune part et l'aide tombe, sauf si un autre jeune est embauché dans la foulée.

Dans le cas d'un départ de plein gré ou d'un décès, la continuité de l'aide est assurée dès lors que, dans un certain délai, l'intéressé est remplacé.

Le contrat de génération identifie un senior. En licencier d'autres serait contraire à l'esprit de la loi. L'acceptation de l'aide comporte un engagement de maintien dans l'emploi de l'ensemble des salariés les plus âgés, sauf en cas de départ volontaire.

Mme Isabelle Debré. - *Imaginons qu'il y ait cinq seniors dans une entreprise et qu'elle embauche un jeune de vingt-six ans. Un lien est établi avec l'un des cinq : s'il s'en va, l'un des quatre qui restent prend-il la suite ?*

M. Michel Sapin, ministre. - *Oui, dès lors que le senior n'a pas été licencié.*

Mme Isabelle Debré. - *Cette entreprise peut donc embaucher cinq jeunes. Elle a cinq tandems. Un des seniors s'en va. L'entreprise perd-elle un des jeunes ? Doit-elle réembaucher un senior ?*

M. Michel Sapin, ministre. - *Elle conserve le jeune... et la moitié de l'aide, ou la totalité si elle embauche un autre senior. Nous avons pris soin d'éviter l'apparition de stratégies de contournement, dans les grandes entreprises.*

J'en viens aux inspecteurs du travail. Il y a là un vrai débat. Nous sommes tous attachés à l'inspection du travail, dont le rôle est essentiel pour la protection des salariés. Mais ses méthodes de travail ont été définies lorsque les entreprises étaient isolées et elle ne demeurera efficace qu'à condition de s'adapter aux nouvelles formes d'organisation de l'activité économique : multiplication des groupes de taille considérable, éloignement des lieux de décision, externalisation de tâches dans des entreprises

juridiquement autonomes mais économiquement très dépendantes des donneurs d'ordre...

L'inspection du travail doit également pouvoir mieux prendre en compte les préoccupations d'égalité salariale et professionnelle qui se manifestent sur tout le territoire.

Enfin, pour lutter efficacement contre le travail illégal, dont l'organisation est de plus en plus sophistiquée, complexe, diverse, il faut travailler en réseau. Je pense aux travailleurs issus d'Etats membres de l'Union européenne et venus travailler prétendument aux conditions françaises, mais qui doivent rendre la moitié de leur salaire quand ils rentrent au pays ! Un inspecteur du travail opère sur un territoire. Mais il doit aussi travailler en réseau et développer d'autres méthodes de travail. Cela exige une augmentation du nombre d'inspecteurs : c'est pourquoi nous offrons la possibilité à des contrôleurs, s'ils en ont les capacités, de devenir inspecteurs.

II. EXAMEN DU RAPPORT

Réunie le **mercredi 30 janvier 2013**, sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission examine le **rapport de Mme Christiane Demontès sur le projet de loi n° 289 (2012 2013), adopté par l'Assemblée nationale, portant création du contrat de génération**

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - Alors que le chômage atteint un niveau inégalé dans notre pays, le Gouvernement met tout en œuvre - avec les emplois d'avenir récemment, les contrats de génération aujourd'hui et le futur projet de loi de transposition de l'accord du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi - pour gagner la bataille pour l'emploi et inverser la courbe du chômage en 2013, selon l'objectif fixé par le Président de la République.

Le marché du travail français est segmenté : il repose principalement sur l'emploi des 25-54 ans, avec un taux d'emploi de 81,4 % en 2011 contre 77,6 % en moyenne dans les pays de l'Union européenne. Cependant les plus jeunes et les plus âgés sont souvent en situation précaire. Le chômage touche 10,3 % de la population active, mais 25 % des 15-24 ans. Il n'est que de 6,5 % pour les seniors, mais ceux-ci ont été les principales victimes de la crise économique : le nombre des plus de cinquante ans inscrits à Pôle emploi a doublé depuis 2008 ; et leur réinsertion sur le marché du travail est quasiment impossible.

La comparaison avec les moyennes européennes est frappante. Le taux d'emploi des 15-24 ans plafonné à 30 %, soit quatre points de moins que la moyenne européenne, et à 41,5 % pour les 55-64 ans, six points de moins. Il y a certes des spécificités françaises, comme un cumul emploi-étude ou emploi-formation rare, ou l'âge d'ouverture des droits à la retraite, mais un constat s'impose : le marché du travail français est organisé autour d'une seule génération.

J'aimerais insister sur les difficultés grandissantes que rencontrent les jeunes pour s'insérer sur le marché du travail. Les contrats précaires sont souvent leur seule opportunité. Les CDD, intérim et stages représentent 55 % de l'emploi total des 15-24 ans, contre 40,6 % dans l'Union européenne. Contrairement à une idée reçue, le temps partiel des jeunes est moins répandu que chez nos voisins, puisqu'il représente 22,4 % de l'emploi total des 15-24 ans contre 30 % en Europe, mais dans un cas sur deux il s'agit de temps partiel subi.

Le contrat de génération est un engagement de François Hollande. Il vise à favoriser « l'embauche par les entreprises, en contrat à durée indéterminée, de jeunes, accompagnés par un salarié plus expérimenté, qui sera ainsi maintenu dans l'emploi jusqu'à son départ à la retraite », préservant ainsi

des savoir-faire et intégrant durablement les jeunes dans la vie professionnelle. Cette idée généreuse et novatrice fait l'objet d'un large consensus auprès des personnes que j'ai auditionnées. Pour la première fois en France, et même en Europe, une politique publique de l'emploi dépasse le clivage entre les jeunes et les seniors et adopte une vision transversale des âges pour favoriser la transmission des savoirs et des compétences. Lors de la grande conférence sociale de juillet dernier, les partenaires sociaux ont accepté la proposition du président de la République de négocier au niveau interprofessionnel les modalités du contrat de génération. Un document d'orientation leur a été remis en septembre, et ce processus a débouché, le 19 octobre dernier, sur la signature d'un accord national interprofessionnel (Ani).

Le projet de loi initial en reprend fidèlement le contenu, comme l'ont reconnu lors de nos auditions les représentants des organisations signataires. Le Gouvernement a dû trancher sur certains points, comme les bornes d'âge, et préciser quelques éléments de l'accord, mais sans le dénaturer. Certains points de nature réglementaire n'ont pas été repris dans le projet de loi. Enfin, certains sujets étaient exclus du périmètre de négociation comme la fixation des pénalités et les conditions de versement de l'aide. Le projet de loi est donc le résultat d'une méthode qui a donné toutes ses chances au dialogue social.

Le cœur du dispositif consiste en une aide forfaitaire de 4 000 euros par an aux entreprises de moins de 300 salariés qui embauchent en CDI un jeune de moins de vingt-six ans, ou un jeune travailleur handicapé de moins de trente ans, à condition de maintenir en emploi un senior de plus de cinquante-sept ans, ou un travailleur handicapé de plus de cinquante-cinq ans, ou une personne embauchée de plus de cinquante-cinq ans.

Il convient de dissiper deux malentendus. Le contrat de génération n'est pas un emploi aidé, contrairement aux emplois d'avenir. Le jeune est embauché en CDI : c'est un salarié comme les autres, éligible au plan de formation. Il ne s'agit pas non plus d'un contrat de formation en alternance. C'est pourquoi l'Ani parle de « référent » pour qualifier la personne qui transmettra les savoirs et les compétences, et non de « tuteur » ou de « maître d'apprentissage », afin d'éviter les confusions avec les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

Par pragmatisme et souci d'efficacité, aucune obligation n'est imposée aux entreprises de moins de cinquante salariés pour bénéficier de l'aide. Elle ne sera pas versée si elles ont procédé à un licenciement économique six mois plus tôt sur le même poste. Une aide peut être versée lorsqu'un chef d'entreprise de cinquante-sept ans embauche un jeune en vue de lui transmettre son entreprise de moins de cinquante salariés. C'est une bonne chose car les très petites entreprises et les artisans peinent à assurer leur succession.

Les entreprises de 50 à 300 salariés ne peuvent bénéficier de l'aide que si elles ont conclu un accord collectif d'entreprise intergénérationnel ou, à défaut, si un plan d'action a été arrêté par l'employeur. En l'absence de

l'un et de l'autre, elles ne peuvent bénéficier de l'aide que si elles sont couvertes par un accord de branche étendu. Priorité est donc donnée à l'échelon de l'entreprise et, en son sein, à la négociation : les partenaires sociaux ont tiré les enseignements de l'échec relatif des accords seniors de 2009.

Accord ou plan d'action doivent être précédés d'un diagnostic alors que les accords seniors n'imposaient pas cette étape). Ils comprendront des objectifs assortis d'indicateurs chiffrés, un échéancier des mesures sur trois ans, des modalités de publicité de l'accord. Les entreprises doivent en outre négocier sur trois thèmes choisis dans une liste de sept.

Les entreprises et Epic de plus de 300 salariés n'ont pas droit à l'aide mais n'en doivent pas moins conclure un accord collectif ou élaborer un plan d'action, sauf à s'exposer à une pénalité de 1 % de la masse salariale ou 10 % des réductions de cotisations patronales « Fillon ». Tout cela figure dans l'article 1^{er}.

L'article 2 concerne l'articulation entre les obligations liées au contrat de génération et les obligations actuelles de négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Les accords GPEC pourront intégrer le contrat de génération s'ils sont conformes aux dispositions de l'article 1^{er}.

L'article 3 supprime les accords seniors de 2009, remplacés par la négociation sur le contrat de génération. Ils ont eu le mérite, depuis trois ans, de faire entrer le thème de l'emploi des seniors dans les entreprises. L'article 4 habilite le Gouvernement à adapter la présente loi par ordonnance pour la rendre applicable à Mayotte. L'article 5 définit les conditions d'entrée en vigueur du contrat de génération. Les entreprises de plus de 300 salariés ont six mois pour négocier avant que la pénalité s'applique, ce qui semble un délai raisonnable.

Les avantages de ce contrat de génération sont de trois ordres. Lutter contre le chômage, bien sûr. L'étude d'impact évoque 100 000 embauches annuelles en année pleine ; cela dépendra beaucoup du taux de croissance de l'économie, du taux de substitution avec les CDD et du degré de complexité des procédures administratives. Lutter contre la précarité de l'emploi des jeunes, ensuite. Renforcer la compétitivité des entreprises, enfin, par une meilleure gestion de leur pyramide des âges. L'augmentation du taux d'emploi des jeunes et des seniors a un impact positif sur la croissance du PIB, comme l'a montré l'exemple finlandais.

Cinq conditions doivent être remplies pour que le contrat de génération soit un succès : prendre rapidement les décrets d'application, mobiliser les services concernés, sensibiliser les chefs d'entreprises et l'opinion publique, assurer un suivi statistique précis et favoriser la formation des salariés peu qualifiés de plus de quarante-cinq ans.

A l'article 1^{er}, les députés ont précisé le contenu du procès-verbal de désaccord, du diagnostic préalable, des accords collectifs et des plans d'action ; ils ont prévu que les discussions porteraient aussi sur les conditions d'emploi des seniors ; ils ont renforcé les obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations. Ils ont également imposé le CDI, le temps plein étant la règle, et le travail à temps partiel n'étant pas autorisé en-dessous de 80 %. Les conditions d'éligibilité à l'aide ont été durcies, celles de suppression élargies. L'Assemblée nationale a, enfin, supprimé la référence à un décret pour les projets de transmission des entreprises de moins de cinquante salariés. L'article 1^{er} bis - un rapport du gouvernement sur l'application du contrat de génération en outre-mer - a été ajouté en séance publique. La rédaction gagnerait à en être simplifiée.

A l'article 5, les députés ont souhaité éviter tout retard d'application et ont donc prévu, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, que l'aide portera sur les recrutements effectués à compter du 1^{er} janvier 2013. Elle sera donc versée rétroactivement. Enfin, pour ne pas pénaliser les jeunes en CDD ou en alternance au moment de la promulgation de la loi, l'Assemblée nationale a prévu que leur embauche en CDI pourra se faire dans le cadre du contrat de génération. L'article 5 bis, inséré par voie d'amendement en séance publique, institue pour trois ans un examen professionnel ouvert aux contrôleurs du travail, pour accéder au corps des inspecteurs du travail. L'article 6 prévoit un rapport annuel sur la mise en œuvre des contrats de génération.

Je n'ai pas souhaité remettre en cause les grands équilibres du texte. Certains parmi vous s'interrogent sur le rôle du Parlement, qu'ils craignent de voir réduit à une simple chambre d'enregistrement. Le législateur peut bien sûr revenir sur une disposition essentielle d'un accord, quitte à en remettre en cause l'équilibre, s'il se fonde sur des arguments largement partagés. Il doit si nécessaire faire respecter la hiérarchie des normes et de la Constitution. Mais le présent texte ne pose pas de tels problèmes. Il est préférable de ne pas le bouleverser. Mes amendements ont donc pour seul objet de combler certaines lacunes, de préciser quelques dispositions, d'assurer la cohérence juridique, de corriger des erreurs matérielles et d'améliorer la clarté.

M. Claude Jeannerot. - *Pouvez-vous nous en dire plus sur le durcissement des conditions d'éligibilité à l'aide et l'élargissement des conditions de sa suppression ?*

M. Jean Desessard. - *Ce projet de loi est d'un grand intérêt car il symbolise la transmission du savoir, dans l'entreprise, entre l'ancienne et la jeune génération. On pourrait toutefois redouter que le développement de l'emploi des jeunes et des seniors se fasse au détriment des 25-55 ans par un jeu de substitution entre catégories de salariés. L'exemple finlandais montre selon vous que cette crainte est infondée : nous devrions aboutir à des créations nettes d'emplois. Pouvez-vous nous apporter des précisions à ce sujet ?*

M. Jean-Claude Leroy. - *Ce projet de loi, qui organise une transmission de savoirs et de connaissances, donne une place essentielle à la fonction de référent. Celle-ci doit donc être valorisée. Elle exige non seulement des compétences, mais aussi des aptitudes à transmettre. Les accords collectifs pourraient-ils prévoir une formation pédagogique, éventuellement assortie d'un complément de rémunération ?*

M. Dominique Watrin. - *Ces contrats de génération sont unanimement salués, en ce qu'ils visent le maintien des seniors dans l'emploi, l'embauche des jeunes et la transmission des compétences des premiers aux seconds. Il est difficile d'évaluer combien d'emplois seront créés ou préservés, le ministre lui-même ne s'y est d'ailleurs pas risqué ! Comme la CGT l'a souligné durant son audition, il faudrait prévoir une évaluation chiffrée entreprise par entreprise. Quoiqu'il en soit, un premier effet vertueux sera de généraliser le CDI pour les jeunes, et ainsi de faire reculer la précarité.*

Je regrette que les négociations d'entreprise n'incluent pas la pénibilité du travail ni la vulnérabilité particulière des seniors : c'est une occasion manquée d'aborder ces sujets. Autre regret : une aide pourra être accordée par l'Etat à des entreprises de moins de 300 salariés malgré l'absence de négociation ! La CGT est favorable aux négociations de branche qui définissent un cadre mais la discussion dans l'entreprise est toujours positive : nous aurions dû y inciter davantage. Il est facile, en effet, de décréter que les discussions ont échoué et d'y substituer un plan d'action unilatéral.

Un bilan de la transposition de l'accord interprofessionnel sera bienvenu. Les choses ne se passent pas toujours comme le législateur l'avait imaginé. La mise en œuvre des emplois d'avenir en témoigne.

M. René-Paul Savary. - *Ce texte autorise le temps partiel, dans la limite de 80 %. Les personnes qui bénéficient du revenu de solidarité active (RSA) activité seront-elles éligibles ? Ne risque-t-on pas de voir se développer le temps partiel au détriment du temps complet ?*

Mme Chantal Jouanno. - *Le rapport de M. Sirugue à l'Assemblée nationale, comme celui, récemment publié, de la Cour des comptes sur le marché du travail, soulignent à quel point les mesures d'accompagnement et de formation sont indispensables. Sont-elles prévues ? L'application de ce texte nécessitera plusieurs décrets, simples ou en Conseil d'Etat. Pourront-ils être pris dans un délai compatible avec celui fixé aux entreprises de plus de 300 salariés pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action ?*

M. Ronan Kerdraon. - *Ce pacte intergénérationnel est très novateur et la méthode utilisée a remis au goût du jour le dialogue social, qui avait été trop délaissé. Je suis satisfait qu'on ouvre le chantier de l'adaptation de l'inspection du travail au monde socioéconomique actuel. Une précision, enfin : qu'advient-il des aides quand la transmission d'entreprise ne se fait pas ?*

M. Yves Daudigny. - *Ce texte n'est pas, bien sûr, une solution à tous les problèmes économiques, mais il s'attaque vigoureusement au chômage, que d'aucuns ont pu qualifier de cancer de notre société, et il cible l'une de ses métastases, le chômage des jeunes. Qu'est-ce qui pourrait entraver la réussite de ce texte ? Sans doute un excès de lourdeur administrative. Avons-nous des assurances que les règles d'application seront suffisamment rigoureuses, mais également aussi simples que possible ? Il ne faut pas rebuter les entreprises par une trop grande complexité.*

Mme Catherine Procaccia. - *La ministre des droits des femmes a annoncé que l'égalité entre hommes et femmes serait introduite dans tous les textes. L'entreprise sera-t-elle obligée d'embaucher autant d'hommes que de femmes ?*

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - *Les députés ont ajouté, comme motif d'annulation des aides, la rupture conventionnelle. J'ai déposé sur ce point un amendement de clarification, en distinguant les règles applicables à la catégorie de postes, et celles relatives au poste sur lequel est prévue l'embauche.*

Le marché du travail français a cette spécificité que l'on ne peut guère parler de parcours professionnel : manque de formation, pas d'évolution dans les carrières... L'enjeu est également que les entreprises travaillent plus sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ce texte les y incite. La Finlande a connu une hausse de 5 % de son PIB grâce au maintien dans l'emploi des seniors. L'effet n'est donc pas négligeable !

L'enjeu de la formation est majeur. Le premier outil pour les jeunes et les seniors est le plan de formation de leur entreprise : les jeunes seront en CDI, ils y auront accès de plein droit. Aux partenaires sociaux de peser pour que les plans de formation prennent en compte ces nouveaux travailleurs ! Comme nous l'a dit Thierry Repentin, ministre délégué chargé de la formation professionnelle, l'Ani contient une référence à la participation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Mieux vaut que l'utilisation de ses fonds soit décidée par accord entre les partenaires sociaux, que de manière unilatérale par le Gouvernement. Une discussion est aussi engagée avec les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle. En réponse à Jean-Claude Leroy, un de mes amendements apporte des précisions sur la question de la formation des référents.

Quel sera l'effet de ce texte sur l'emploi ? Il est difficile de le dire. Les accords, ou les plans d'actions, devront cependant comporter des objectifs chiffrés à trois ans. Le rapport demandé à l'article 6 devra préciser si ces objectifs ont été atteints. Il n'y a aucune raison pour que les allocataires du RSA soient exclus du marché du travail : ils bénéficieront de ces contrats, à condition bien sûr qu'ils correspondent aux tranches d'âges visées. Ce projet de loi n'écrase pas le RSA. Mais avec des CDI qui seront au minimum à 80 % du temps de travail hebdomadaire, la part résiduelle du RSA activité ne sera pas très élevée...

Le délai de parution des décrets sera court. La loi devrait être votée avant le 15 février, puisque nous sommes en procédure accélérée, et promulguée dans le courant du mois de mars : les décrets paraîtront immédiatement après.

L'article 5 bis va dans le bon sens. La bonne organisation des services centraux et déconcentrés de l'inspection du travail sera une condition de la vérification efficace du respect des engagements pris par les entreprises.

L'aide à la transmission correspond à une vraie difficulté sur nos territoires ruraux ou périurbains. Cela concerne davantage les très petites entreprises (TPE) que les petites et moyennes entreprises (PME), et cela concerne tout particulièrement l'artisanat. L'important est de combiner utilement les actions de l'Etat avec celles des collectivités locales.

Il y a une vraie volonté gouvernementale que la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit traitée, et des directives seront données, en particulier aux Direccte, prescrivant de veiller à ce que les femmes, et surtout les jeunes femmes, ne soient pas pénalisées.

EXAMEN DES AMENDEMENTS

Article 1^{er}

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - *Les corrections à apporter sont essentiellement rédactionnelles, je l'ai dit, et visent en particulier à ôter les éléments de nature réglementaire. Tel est l'objet de l'amendement n° 7.*

L'amendement n° 7 est adopté.

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - *L'amendement n° 8 oblige l'employeur à signer un procès-verbal de désaccord non seulement avec les délégués syndicaux quand ils existent, mais aussi avec les membres des institutions représentatives du personnel quand des négociations ont été ouvertes avec eux dans les conditions prévues à l'article L. 2232-21 du code du travail.*

L'amendement n° 8 est adopté.

Mme Isabelle Debré. - *Nous ne prenons pas part au vote sur les amendements aujourd'hui ; nous nous en expliquerons en séance publique.*

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - *L'amendement n° 34 est largement satisfait par le précédent.*

M. Jean Desessard. - *Je le retire, je mènerai un examen plus approfondi de la question d'ici le passage en séance publique !*

L'amendement n° 34 est retiré.

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - *L'amendement n° 10 supprime la dernière phrase de l'alinéa 23, relatif au diagnostic, car elle relève du domaine réglementaire.*

L'amendement n° 10 est adopté.

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - *La précision apportée par l'amendement n° 28 est superflue dès lors que le projet de loi impose une durée maximale de validation des accords de trois ans.*

M. Jean Desessard. - *Je le retire, sous la même réserve que le précédent.*

L'amendement n° 28 est retiré.

Les amendements rédactionnels n°s 11 et 12 sont adoptés.

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - *L'amendement n° 13 précise les modalités d'accès des jeunes, mais aussi des salariés âgés et des référents aux plans de formation. Le référent n'est pas forcément le senior du binôme.*

Mme Annie David, présidente. - *Cela répond en partie aux préoccupations exprimées par Jean-Claude Leroy.*

L'amendement n° 13 est adopté.

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - *Les amendements n°s 14 et 15 suppriment des dispositions de nature réglementaire.*

Les amendements n°s 14 et 15 sont adoptés.

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - *L'amendement n° 16 répond en partie à une question de Dominique Watrin. Dans l'accord collectif d'entreprise, l'Assemblée nationale a rendu le thème de l'amélioration des conditions de travail obligatoire. Je propose d'y ajouter la prévention de la pénibilité, comme cela figurait dans l'Ani.*

L'amendement n° 16 est adopté.

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - *L'amendement n° 17 précise que l'accord collectif assure la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle et d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations, qu'elles aient lieu à l'embauche ou dans le déroulement de carrière.*

L'amendement n° 17 est adopté.

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - *Au lieu de la modification de l'alinéa 30 envisagée par l'amendement n° 29, je propose l'insertion à l'alinéa 23 d'une phrase ainsi rédigée : « Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise, le groupe ou la branche concernant l'emploi des salariés âgés ». Sur le fond, Jean Desessard a raison de vouloir que l'on tienne compte de l'existant...*

M. Jean Desessard. - *Je rectifie en ce sens.*

L'amendement n° 29 ainsi rectifié est adopté.

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - La possibilité prévue par l'amendement n° 31 de remplacer le plan d'action par un projet alternatif émanant des salariés, serait compliquée à mettre en œuvre. Priorité doit être donnée à la recherche d'un accord.

M. Jean Desessard. - Je maintiens mon amendement.

L'amendement n° 31 est rejeté.

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - Même réponse à l'amendement n° 30 que pour l'amendement n° 28 : la renégociation est automatique et prévue dans le code. Jean Desessard a donc déjà satisfaction. Avis défavorable, ainsi qu'à l'amendement n° 32, qui est un amendement de conséquence de l'amendement n° 31 que nous avons rejeté.

Les amendements n°s 30 et 32 sont rejetés.

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - L'amendement n° 18 est un amendement de cohérence avec l'amendement n° 8.

M. Jean Desessard. - Ne relève-t-il pas du domaine réglementaire ?

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - Dans la mesure où le texte actuel ne mentionne que la signature du procès-verbal avec les délégués syndicaux, il est nécessaire d'introduire des dispositions dans la loi pour l'étendre aux institutions représentatives du personnel dans les conditions prévues à l'article L. 2232-21.

Mme Annie David, présidente. - Les instances représentatives du personnel sont mentionnées dans le code du travail. Si elles ne le sont pas ici, elles ne seront pas autorisées à signer le procès-verbal.

L'amendement n° 18 est adopté.

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - Par cohérence, avis défavorable à l'amendement n° 33, comme au n° 32 précédemment.

L'amendement n° 33 est rejeté.

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - Le texte prévoit une pénalité de 1 % de la masse salariale, restons-en là : avis défavorable à l'amendement n° 35.

Mme Catherine Procaccia. - Pourquoi en rester là ? Passons plutôt à une pénalité de 75 % !

M. Jean Desessard. - Je retire cet amendement.

L'amendement n° 35 est retiré.

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - En ajoutant aux pénalités prévues la suppression du bénéfice du crédit d'impôt compétitivité emploi, l'amendement n° 36 tend à instituer une double peine ! Défavorable.

M. Jean Desessard. - Je le maintiens.

L'amendement n° 36 est rejeté.

L'amendement n° 19 tendant à supprimer une disposition réglementaire est adopté.

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - *L'amendement n° 20 vise à réécrire l'alinéa 57 : la rupture conventionnelle doit figurer parmi les motifs de refus de l'aide valable sur un poste précis, non pour l'ensemble d'une catégorie professionnelle. Une précision à ce sujet : une prochaine étude de la Dares devrait révéler que les salariés sont majoritairement satisfaits de cette procédure.*

Mme Catherine Procaccia. - *Puisqu'ils sont satisfaits, pourquoi faire de la rupture conventionnelle sur un emploi donné un motif de refus de l'aide ? Tel salarié peut avoir accepté la rupture pour créer une entreprise, partir dans une autre région...*

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - *Mon objectif est d'éviter les effets d'aubaine. Mais je reconnais que l'équilibre n'est pas facile à trouver.*

Mme Catherine Génisson. - *Ne perdons pas de vue que la plupart des ruptures conventionnelles sont des substituts aux licenciements économiques.*

L'amendement n° 20 est adopté.

L'amendement rédactionnel n° 21 est adopté, ainsi que les amendements de cohérence n°s 22 et 23.

Mme Catherine Procaccia. - *Je suis sceptique sur cette notion de « binôme », qui ne figure pas dans le code du travail.*

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - *Elle figure déjà dans le projet de loi. Mais rien ne vous empêche de présenter un sous-amendement.*

L'amendement de précision n° 24 est adopté ainsi que l'amendement rédactionnel n° 27, l'amendement n° 25 de clarification et l'amendement rédactionnel n° 26.

L'article 1^{er} est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 1^{er} bis

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - *L'article 1^{er} bis, introduit par l'Assemblée nationale, prévoit un rapport sur la mise en œuvre du dispositif dans les départements et régions d'outre-mer. L'amendement n° 1 supprime cet article pour intégrer ces dispositions dans l'article 6 nouveau, que l'amendement n° 4 rectifié réécrit.*

M. Gilbert Barbier. - *Ce rapport ne pourrait-il pas être remis par un organisme indépendant en lieu et place du Gouvernement ? On ne peut être juge et partie.*

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - Ne brûlons pas les étapes. La Cour des comptes est là et n'épargne aucun gouvernement. Et puis, si le Parlement identifie un problème particulier, il sera toujours temps de solliciter une enquête extérieure.

L'amendement n° 1 est adopté. L'article 1^{er} bis est en conséquence supprimé.

Article 6

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - Il est nécessaire de réfléchir sur les modifications des bornes d'âge et sur l'éventualité d'infliger une sanction aux entreprises moyennes qui ne négocieraient pas d'accord « contrat de génération ». Tel est l'objet de mon amendement n° 4 rectifié.

M. Dominique Watrin. - Votre amendement propose une nouvelle rédaction de l'article 6, madame la rapporteure, mais il ne prévoit plus d'évaluation du nombre d'emplois créés. Est-ce délibéré ?

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - Vous avez raison. C'est une erreur matérielle de ma part. Je le rectifie pour introduire après la deuxième phrase une phrase ainsi rédigée : « Il évalue le nombre de créations d'emplois qui en résulte ».

L'amendement n° 4 rectifié bis est adopté. L'article 6 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 6

Mme Christiane Demontès, rapporteure. - Le décret d'application de l'aide à l'embauche des seniors créée lors de la réforme des retraites de 2010 n'ayant jamais été pris, l'amendement n°6 tend à supprimer du code du travail la mention de ce dispositif.

L'amendement n° 6 est adopté.

Mme Annie David, présidente. - Nous allons voter sur l'ensemble du texte établi par la commission.

Mme Isabelle Debré. - Tout en saluant le travail et l'énergie de Christiane Demontès, je tiens à vous livrer plusieurs réflexions.

Pourquoi le recours à l'urgence, alors qu'en juillet, Michel Sapin nous avait indiqué, sur les emplois d'avenir, qu'elle n'était pas nécessaire ?

Mme Catherine Génisson. - Regardez la situation de l'emploi, vous comprendrez tout.

Mme Isabelle Debré. - Nous donnons tous la priorité à la lutte contre le chômage, mais pourquoi fixer une limite d'âge à cinquante-sept ans ? On peut aussi s'interroger sur les seuils de 50 et 300 salariés : l'équité entre les entreprises n'est pas respectée. Le nombre des emplois qui seront créés est bien incertain... Pendant la primaire socialiste, Laurent Fabius avait qualifié ce dispositif de niche fiscale, tandis que Martine Aubry indiquait l'avoir

essayé sans résultat probant. Enfin, après avoir fait montre de méfiance vis-à-vis des entreprises et avoir accru leurs charges, le Gouvernement leur impose ici de nouvelles contraintes.

Tout ceci nous conduit à nous abstenir sur le texte proposé en commission. Notre position en séance publique dépendra du sort réservé aux amendements que nous présenterons.

La commission adopte le projet de loi dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article 1^{er}			
Définition et modalités d'application du contrat de génération			
Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Rapporteure	7	Rédactionnel	Adopté
Rapporteure	8	Extension du champ des signataires du procès-verbal de désaccord aux institutions représentatives du personnel sous conditions	Adopté
Desessard	34	Elaboration du plan d'action par l'employeur et les institutions représentatives du personnel	Retiré
Rapporteure	10	Suppression d'une disposition de nature réglementaire	Adopté
Desessard	28	Précision sur les conditions de renégociation des accords collectifs, de groupe ou de branche	Satisfait
Rapporteure	11	Rédactionnel	Adopté
Rapporteure	12	Rédactionnel	Adopté
Rapporteure	13	Précision que l'accord collectif doit définir les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des salariés âgés et des référents au plan de formation	Adopté
Rapporteure	14	Suppression d'une disposition de nature réglementaire	Adopté
Rapporteure	15	Suppression d'une disposition de nature réglementaire	Adopté
Rapporteure	16	Obligation de négociation sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité dans les accords	Adopté
Rapporteure	17	Précision que la lutte contre les discriminations, prévue dans les accords, doit concerner le déroulement de carrière des salariés	Adopté
Desessard	29	Articulation entre les accords sur le contrat de génération et les accords seniors	Adopté avec modification
Desessard	31	Modalités d'élaboration d'un plan d'action alternatif à celui de l'employeur par les institutions représentatives du personnel	Rejeté
Desessard	30	Précision sur l'obligation de renégocier les accords sur le contrat de génération	Satisfait

Desessard	32	Coordination avec l'amendement n° 31	Rejeté
Rapporteure	18	Coordination avec l'amendement n° 8	Adopté
Desessard	33	Coordination avec l'amendement n° 31	Rejeté
Desessard	35	Fixation du plafond de la pénalité imposée aux entreprises de plus de 300 salariés à 3 % de leur masse salariale	Retiré
Desessard	36	Suppression du bénéfice du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) si l'entreprise est pénalisée pour absence ou non-conformité des accords et plans d'action sur le contrat de génération	Rejeté
Rapporteure	19	Suppression d'une disposition de nature réglementaire	Adopté
Rapporteure	20	Précision sur les cas entraînant l'interdiction d'une aide six mois avant l'embauche d'un jeune	Adopté
Rapporteure	21	Rédactionnel	Adopté
Rapporteure	22	Précision sur les cas d'interruption d'une aide	Adopté
Rapporteure	23	Rédactionnel	Adopté
Rapporteure	24	Cohérence juridique	Adopté
Rapporteure	27	Rédactionnel	Adopté
Rapporteure	25	Cohérence juridique	Adopté
Rapporteure	26	Cohérence juridique	Adopté

Article 1^{er} bis			
Rapport sur le contrat de génération outre-mer			
Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Rapporteure	1	Suppression de l'article	Adopté

Article 6			
Rapport d'application de la loi			
Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Rapporteure	4 rect	Précision sur le contenu du rapport demandé au Gouvernement	Adopté

Article additionnel après article 6			
Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Rapporteure	6	Suppression de l'article L. 5133-11 du code du travail	Adopté

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES

- **Serge Guérin**, sociologue, professeur à l'école supérieure de gestion (ESG) Management School
- **Christine Erhel**, économiste, directrice de l'unité de recherche Politiques publiques et emploi (Popem) du Centre d'études de l'emploi, et **Annie Jolivet**, économiste, chercheur à l'unité de recherche Politiques publiques et emploi du Centre d'études de l'emploi, membre du Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail (Creapt)
- **Anne-Marie Guillemard**, sociologue, professeur à l'Université Paris Descartes et à l'Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS)
- **Francis Kramarz**, directeur du Centre de recherche en économie et statistique (Crest) et professeur chargé de cours à l'Ecole polytechnique
- **Bernard Gazier**, professeur en sciences économiques à l'Université Paris 1 - Panthéon-Sorbonne
- **Anne Sonnet**, analyste principale de l'emploi, division de l'analyse et des politiques de l'emploi, direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales à l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE)
- **Irène Huard**, responsable nationale de la confédération générale du travail (CGT), membre de la direction confédérale, chef de file des négociations sur les contrats de génération, et **Isabelle Depuydt**, conseillère confédérale
- **Pierre Burban**, secrétaire général de l'union professionnelle artisanale (UPA) et **Caroline Duc**, conseillère technique chargée des relations avec le Parlement
- **Jean-Pierre Therry**, secrétaire confédéral en charge de la formation professionnelle, et **Michel Charbonnier**, conseiller politique du cabinet du président Philippe Louis, à la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
- **Nicolas Grivel**, directeur adjoint, et **Sandra Desmettre**, conseillère technique « insertion dans l'emploi, emploi des jeunes et des seniors », au Cabinet du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
- **Bruce Roch**, président de l'association française des managers de la diversité (AFMD), et **Ludovic Pero**, conseil
- **François Moutot**, directeur général, et **Béatrice Saillard**, directeur des relations institutionnelles, de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA)
- **Sylvie Brunet**, vice-présidente de l'association nationale des directeurs des relations humaines (ANDRH), professeur en gestion des ressources humaines

- **Geneviève Roy**, vice-présidente chargée des affaires sociales, et **Georges Tissié**, directeur des affaires sociales, de la confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)
- **Benoît Roger-Vasselin**, président de la commission des relations du travail et de l'emploi, **Odile Menneteau**, directrice de mission à la direction des relations sociales, **Laurence Durand-Mille**, chargée de mission à la direction des affaires publiques, du mouvement des entreprises de France (Medef)
- **Christian Janin**, secrétaire confédéral de la confédération française démocratique du travail (CFDT)
- **Sylvia Veitl**, conseillère technique à la confédération générale du travail - force ouvrière (CGT-FO)
- **Marie-Françoise Leflon**, secrétaire nationale du secteur emploi, et **Franck Boissart**, conseiller technique, de la confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC)

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p style="text-align: center;">Code du travail</p> <p style="text-align: center;">CINQUIÈME PARTIE L'emploi LIVRE I^{ER}</p> <p style="text-align: center;">Les dispositifs en faveur de l'emploi TITRE II Aides au maintien et à la sauvegarde de l'emploi CHAPITRE I^{ER} Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et des compétences</p> <p>Art. L. 5121-7. – Sauf dispositions contraires, un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent chapitre.</p>	<p style="text-align: center;">Projet de loi portant création du contrat de génération</p> <p style="text-align: center;">Article 1^{er}</p> <p>I. – Les mots : « et à la gestion des âges » sont ajoutés à l'intitulé du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail.</p> <p>II. – Il est rétabli au chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail une section 4 ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;"><i>« Section 4 « Contrat de génération</i></p> <p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 5121-6. – Le contrat de génération a pour objectif de faciliter l'intégration des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences. Il est mis</i></p>	<p style="text-align: center;">Projet de loi portant création du contrat de génération</p> <p style="text-align: center;">Article 1^{er}</p> <p>Le chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° L'intitulé est complété par les mots : « et à la gestion des âges » ;</p> <p>1° bis (nouveau). – L'article L. 5121-7 devient l'article L. 5121-22 ;</p> <p>2° La section 4 est ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p> <p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 5121-6. – Le contrat de génération a pour objectifs :</i></p> <p style="text-align: center;"><i>« 1° (nouveau) De faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;</i></p> <p style="text-align: center;"><i>« 2° (nouveau) De fa-</i></p>	<p style="text-align: center;">Projet de loi portant création du contrat de génération</p> <p style="text-align: center;">Article 1^{er}</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> <p>1° bis Non modifié</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p> <p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 5121-6. – Non modifié</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
	<p>en œuvre, en fonction de la taille des entreprises, dans les conditions prévues par la présente section.</p> <p>« Le contrat de génération est applicable aux employeurs de droit privé.</p> <p>« <i>Sous-section 1</i> « <i>Modalités de mise en œuvre</i></p> <p>« <i>Art. L. 5121-7.</i> – Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés et n'appartenant pas à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, employant au moins cinquante salariés, bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 relatives à l'embauche et au maintien en emploi de salariés jeunes et âgés.</p> <p>« <i>Art. L. 5121-8.</i> – Les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, employant entre cinquante et moins de trois cents salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 et qu'en outre :</p> <p>« 1° Elles sont couvertes par un accord collectif</p>	<p>voriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés ;</p> <p>« 3° <i>(nouveau)</i> D'assurer la transmission des savoirs et des compétences.</p> <p>« Il est mis en œuvre, en fonction de la taille des entreprises, dans les conditions prévues par la présente section.</p> <p>« Le ...</p> <p>... privé ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial mentionnés à l'article L. 5121-9.</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 5121-7.</i> – Les salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés bénéficient ...</p> <p>... conditions prévues aux I à IV de l'article L. 5121-17 <u>relatives à l'embauche et au maintien en emploi de salariés jeunes et âgés.</u></p> <p>« <i>Art. L. 5121-8.</i> – Les l'article L. 2331-1, dont l'effectif est compris entre cinquante ...</p> <p>... outre :</p> <p>« 1° Elles ...</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 5121-7.</i> – Les ...</p> <p>... l'article L. 5121-17.</p> <p>« <i>Art. L. 5121-8.</i> – Ali-néa sans modification</p> <p>« 1° Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
	<p>d'entreprise ou de groupe respectant les dispositions des articles L. 5121-10 et L. 5121-11. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, les accords peuvent être conclus dans les conditions prévues par les articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;</p> <p>« 2° À défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical, l'employeur a élaboré un plan d'action respectant les dispositions de l'article L. 5121-12 ;</p> <p>« 3° À défaut d'accord collectif ou de plan d'action, elles sont couvertes par un accord de branche étendu respectant les dispositions des articles L. 5121-10 et L. 5121-11.</p> <p>« Art. L. 5121-9. – Les entreprises employant au moins trois cents salariés ou appartenant à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif comprend au moins trois cents salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial dont l'effectif comprend au moins trois cents salariés, sont soumis à une pénalité <u>à la charge de l'employeur</u>, dans les conditions définies à l'article L. 5121-14, lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord collectif d'entreprise ou de groupe respectant les dispositions des articles L. 5121-10 et L. 5121-11 et qu'à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action respec-</p>	<p>... dépourvues de délégués syndicaux, les accords ...</p> <p>... prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;</p> <p>« 2° À ...</p> <p>... pourvues de délégués syndicaux, l'employeur ...</p> <p>... d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12 ;</p> <p>« 3° À ...</p> <p>... étendu conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11.</p> <p>« Art. L. 5121-9. – Les ...</p> <p>... ou qui appartiennent à ...</p> <p>... L. 2331-1, employant au moins ...</p> <p>... commercial employant au moins ...</p> <p>... pénalité, dans les conditions prévues à l'article ...</p> <p>... groupe conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 et lorsqu'à défaut ...</p> <p>... pourvues de délégués syndicaux, l'employeur ...</p>	<p>« 2° À ...</p> <p>... syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues à l'article L. 2232-21, l'employeur ...</p> <p>... L. 5121-12 ;</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>« Art. L. 5121-9. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
—	—	—	—
	tant les dispositions de l'article L. 5121-12.	... d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12.	
	« <i>Sous-section 2</i> « <i>Accords collectifs et plans d'action</i>	Division et intitulé sans modification	Division et intitulé sans modification
	« Art. L. 5121-10. – Un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés est réalisé préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche mentionné à l'article L. 5121-11. Le diagnostic est joint à l'accord. Son contenu est précisé par décret.	« Art. L. 5121-10. – Un diagnostic est réalisé ...	« Art. L. 5121-10. – Un ...
		... décret. <u>Le diagnostic porte notamment sur la pyramide des âges, les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et leur place respective dans l'entreprise, les prévisions de départs à la retraite, les perspectives d'embauche, les compétences clés de l'entreprise, ainsi que sur les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.</u>	... L. 5121-11. <i>Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise, le groupe ou la branche concernant l'emploi des salariés âgés. Le diagnostic est joint à l'accord. Son contenu est précisé par décret.</i>
	« Art. L. 5121-11. – L'accord d'entreprise, de groupe ou de branche est établi pour une durée maximale de trois ans. Il comporte :	« Art. L. 5121-11. – L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche est applicable pour une durée maximale de trois ans. Il comporte :	« Art. L. 5121-11. – Alinéa sans modification
	« 1° Des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences. Ces engagements relèvent de domaines d'action auxquels sont associés des objectifs et, le cas échéant, des indicateurs chiffrés, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État ;	« 1° Des engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi ...	« 1° Des ...
		... d'État. L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche comporte des objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en	... compétences. <i>Ces engagements sont associés à des objectifs et, le cas échéant, des indicateurs chiffrés, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. L'accord collectif comporte des objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes à contrat à durée indéterminée, ainsi que d'embauche et de maintien dans l'emploi des</i>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
—	—	—	—
		<p>contrat à durée indéterminée, ainsi que d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés. L'accord collectif précise les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes au plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1, <u>ainsi que les actions prévues en matière d'anticipation des évolutions professionnelles et de gestion active des âges, de développement de la coopération intergénérationnelle, d'aménagement des fins de carrière et de transition entre l'activité et la retraite. Selon les caractéristiques propres de l'entreprise, du groupe ou de la branche, les engagements de l'accord collectif relatifs à la transmission des savoirs et des compétences peuvent recouvrir des modalités diverses, parmi lesquelles les binômes d'échange de compétences entre salariés, la mise en place d'un référent et les conditions d'accueil du jeune par celui-ci, l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail ou l'organisation de la charge de travail du référent ;</u></p>	<p><i>salariés âgés. Il précise ...</i></p> <p><i>... jeunes, des salariés âgés et des référents au plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ;</i></p>
	<p>« 2° Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements mentionnés au 1°, ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation ;</p>	<p>« 2° Non modifié</p>	<p>« 2° Non modifié</p>
	<p>« 3° Les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés.</p>	<p>« 3° Non modifié</p>	<p>« 3° Non modifié</p>
	<p>« L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche prend en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise</p>	<p>« L'accord collectif d'entreprise ou de groupe précise les mesures destinées à favoriser l'amélioration et l'adaptation des conditions d'emploi des salariés âgés.</p>	<p>« <i>L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche comporte des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
—	—	—	—
	et de mixité des emplois.		<i>la pénibilité.</i>
		« L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche assure, dans le cadre de son objet visé à l'article L. 5121-6, la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois.	« Un décret en Conseil d'Etat précise les autres domaines d'action dans lesquels des engagements peuvent être prévus par l'accord collectif ou le plan d'action.
		« L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche assure la réalisation des objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche.	« L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche, dans le cadre de son objet visé à l'article L. 5121-6, assure la réalisation des objectifs :
			« 1° D'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois ;
			« 2° D'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.
	« L'accord de branche comporte <u>en outre</u> des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.	« L'accord de branche comporte des âges.	Alinéa sans modification
	« Art. L. 5121-12. – L'élaboration d'un plan d'action est précédée de l'établissement d'un diagnostic dans les conditions prévues à l'article L. 5121-10. Le diagnostic est joint au plan d'action.	« Art. L. 5121-12. – L'élaboration précédée de la réalisation du diagnostic mentionné à l'article d'action.	« Art. L. 5121-12. – Alinéa sans modification
	« Le plan d'action est établi pour une durée maximale de trois ans et comporte les éléments prévus à l'article L. 5121-11.	« Le plan d'action est applicable pour L. 5121-11.	Alinéa sans modification
	« L'employeur con-	« L'employeur soumet	Alinéa sans modifica-

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
—	<p>sulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur le plan d'action.</p>	<p>le plan d'action à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.</p>	tion
	<p>« Le plan d'action, le procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical ainsi que l'avis mentionné à l'alinéa précédent font l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6.</p>	<p>« Le pourvues de délégués syndicaux ainsi que l'avis mentionné au troisième alinéa du présent article font ...</p>	« Le ...
		<p>... L. 2231-6. Le procès-verbal de désaccord mentionne le nombre et les dates des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord, ainsi que les propositions respectives des parties.</p>	<p>... L. 2231-6. <i>Le procès-verbal de désaccord est signé par l'employeur et des délégués syndicaux, ou, en leur absence, par les salariés appartenant à l'une des catégories visées à l'article L. 2232-21 avec lesquels une négociation a été ouverte. Il mentionne le nombre et les dates des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord ainsi que les propositions respectives des parties.</i></p>
	<p>« L'employeur consulte, chaque année, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« Art. L. 5121-13. – I. – L'accord d'entreprise ou de groupe, ou le plan d'action, et le diagnostic annexé font l'objet d'un contrôle de conformité <u>aux dispositions</u> des articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 par l'autorité administrative compétente, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.</p>	<p>« Art. L. 5121-13. – I. – L'accord collectif d'entreprise ...</p>	<p>« Art. L. 5121-13. – Non modifié</p>
		<p>... conformité aux articles ...</p>	
		<p>... d'État.</p>	
	<p>« II. – La conformité de l'accord de branche aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 est examinée à l'occasion de son extension.</p>	<p>« II. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Texte de la commission

« Art. L. 5121-14. – Lorsque l'autorité administrative compétente constate qu'une entreprise mentionnée à l'article L. 5121-9 n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action, ou est couverte par un accord ou un plan d'action non conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12, elle met en demeure l'entreprise de régulariser sa situation.

« En cas d'absence de régularisation par l'entreprise, l'autorité administrative fixe le montant de la pénalité prévue à l'article L. 5121-9, en fonction des efforts constatés pour établir un accord collectif ou un plan d'action conformes aux dispositions mentionnées ci-dessus et de la situation économique et financière de l'entreprise.

« Le montant de la pénalité est plafonné à 10 % du montant de la réduction prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, au titre des rémunérations versées pour les périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action conforme ou, lorsqu'il s'agit d'un montant plus élevé, à 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du même code ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés, au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action conforme.

« Art. L. 5121-14. – Lorsque ...

... entreprise ou un établissement public mentionnés à l'article L. 5121-9 ne sont pas couverts par ...
... ou sont couverts par un ...

... l'entreprise ou l'établissement public de régulariser sa situation.

« En ...

... l'entreprise ou l'établissement public, la pénalité prévue à l'article L. 5121-9 s'applique. Le montant de la pénalité est plafonné à 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent code ou, lorsqu'il s'agit d'un montant plus élevé, à 10 % du montant de la réduction dégressive prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, pour les rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent code. Pour fixer le montant de la

« Art. L. 5121-14. – Non modifié

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
—	<p>—</p> <p>« La pénalité est recouvrée dans les conditions définies par les articles L. 137-3 et L. 137-4 du code de la sécurité sociale.</p> <p>« Le produit de la pénalité est affecté à l'État.</p> <p>« Art. L. 5121-15. – L'entreprise mentionnée à l'article L. 5121-9 transmet chaque année à l'autorité administrative compétente, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif ou du plan d'action, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action, dont le contenu est fixé par décret en Conseil d'État.</p> <p>« À défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète, l'entreprise est mise en demeure de communiquer ce document ou de le compléter.</p> <p>« À défaut d'exécution de la mise en demeure, l'autorité administrative</p>	<p>—</p> <p>pénalité, l'autorité administrative évalue les efforts constatés pour conclure un accord collectif ou établir un plan d'action conformes aux mêmes articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 ainsi que la situation économique et financière de l'entreprise ou de l'établissement public.</p> <p>« La ...</p> <p>... conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 5121-15. – L'entreprise ou l'établissement public mentionnés à l'article L. 5121-9 transmettent chaque ...</p> <p>... d'État. Ce document est également transmis, d'une part, aux délégués syndicaux et, d'autre part, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, aux salariés.</p> <p>« À ...</p> <p>... l'entreprise ou l'établissement public sont mis en demeure de communiquer ce document ou de le compléter dans un délai d'un mois.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>—</p> <p>« Art. L. 5121-15. – Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« À ...</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
	compétente prononce une pénalité dont le montant est de 1 500 € par mois de retard de transmission.		... montant est <i>fixé par décret</i> .
	« La pénalité est recouvrée dans les conditions fixées par les articles L. 137-3 et L. 137-4 du code de la sécurité sociale.	« La conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre I ^{er} du code de la sécurité sociale.	Alinéa sans modification
	« Le produit de la pénalité est affecté à l'État.	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
	« Art. L. 5121-16. – Les branches couvertes par un accord étendu transmettent au ministre chargé de l'emploi, <u>à son échéance</u> , un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord, dont le contenu est fixé par décret en Conseil d'État.	« Art. L. 5121-16. – Les transmettent, chaque année, au ministre chargé de l'emploi un document ...	« Art. L. 5121-16. – Non modifié
	« Sous-section 3 « Modalités de l'aide	... d'État. Division et intitulé sans modification	Division et intitulé sans modification
	« Art. L. 5121-17. – I. – Les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 bénéficient d'une aide lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :	« Art. L. 5121-17. – I. – Les aide, pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles suivantes :	« Art. L. 5121-17. – I. – Non modifié
	« 1° Elles embauchent en contrat à durée indéterminée, et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de vingt-six ans ou un jeune <u>âgé</u> de moins de trente ans reconnu dans sa qualité de travailleur handicapé ;	« 1° Elles embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein et maintiennent jeune de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Lorsque le parcours ou la situation du jeune le justifie, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation, le jeune peut être employé à temps partiel, avec son accord. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à quatre cinquièmes de la durée hebdomadaire du	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
	<p>« 2° Elles maintiennent dans l'emploi, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :</p> <p>« a) Un salarié âgé de cinquante-sept ans ou plus ;</p> <p>« b) Ou un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son recrutement ;</p> <p>« c) Ou un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans reconnu dans sa qualité de travailleur handicapé.</p> <p>« II. – L'aide ne peut être accordée lorsque l'entreprise a procédé, dans les six mois précédents, à un licenciement économique au sens de l'article L. 1233-3, sur le poste pour lequel est prévue l'embauche, ni lorsque l'entreprise n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.</p>	<p>travail à temps plein ;</p> <p>« 2° Alinéa sans modification</p> <p>« a) Un salarié âgé d'au moins cinquante-sept ans ;</p> <p>« b) Ou au moment de son embauche ;</p> <p>« c) Ou ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.</p> <p>« II. – L'aide ne peut être accordée à l'entreprise lorsque celle-ci a procédé, dans les six mois précédant l'embauche du jeune, à une rupture conventionnelle ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou lorsque l'entreprise chô- mage.</p>	<p>« II. – L'aide ne peut être accordée à l'entreprise lorsque celle-ci :</p> <p>« 1° A procédé, dans les six mois précédant l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ;</p> <p>« 2° Ou n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
—	—	—	—
		<p>« II <i>bis</i> (nouveau). – La rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail ou le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude de l'un des salariés ouvrant à l'entreprise le bénéfice d'une aide entraîne la perte de celle-ci.</p>	<p>« II <i>bis</i>. – La ...</p> <p>... entraîne son interruption.</p>
	<p>« III. – Le licenciement d'un salarié âgé de cinquante-sept ans et plus ou d'un salarié âgé de cinquante-cinq ans et plus reconnu dans la qualité de travailleur handicapé entraîne la perte d'une aide.</p>	<p>« III. – Le licenciement d'un salarié âgé de cinquante-sept ans ou plus ou d'un salarié âgé de cinquante-cinq ans ou plus bénéficiant de la reconnaissance de la qualité ...</p> <p>... aide associée à un jeune et à un salarié âgé.</p>	<p>« III. – Le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude d'un salarié ...</p> <p>... associée à un binôme.</p>
	<p>« IV. – Un décret en Conseil d'État définit les cas dans lesquels le départ des salariés mentionnés aux I et III ne justifie pas la suppression de l'aide.</p>	<p>« IV. – Un ...</p> <p>... III n'entraîne pas la perte d'une aide associée à un jeune et à un salarié âgé.</p>	<p>« IV. – Un ...</p> <p>... mentionnés aux I à III ...</p> <p>... associée à un binôme.</p>
	<p>« V. – Pour les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-8, l'aide est accordée après validation par l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action, pour les embauches réalisées à compter de la date de la conclusion de cet accord ou de l'établissement de ce plan d'action. Pour les entreprises mentionnées au même article couvertes par un accord de branche étendu, elle est accordée pour les embauches réalisées après la transmission à l'autorité administrative compétente d'un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise, dont le contenu est précisé par décret.</p>	<p>« V. – Pour les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-8 couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action, l'aide ...</p> <p>... conclusion de l'accord collectif ou de dépôt auprès de l'autorité administrative du plan ...</p> <p>... étendu, l'aide est accordée pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission ...</p>	<p>« V. – Pour ...</p> <p>... compétente du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10.</p>
	<p>« Art. L. 5121-18. – Les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 bénéfi-</p>	<p>« Art. L. 5121-18. – Les ...</p>	<p>« Art. L. 5121-18. – Les ...</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>Art. L. 2241-4. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au</p>	<p>cient également d'une aide lorsque le chef d'entreprise, âgé de cinquante-sept ans ou plus, recrute un jeune, dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17, en vue de lui transmettre l'entreprise <u>selon des modalités définies par décret en Conseil d'État.</u></p> <p>« Art. L. 5121-19. – Le versement de l'aide est confié à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, dans les conditions prévues au 4° de cet article.</p> <p>« Art. L. 5121-20. – Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre de l'information annuelle prévue en application de l'article L. 2323-47.</p> <p>« Art. L. 5121-21. – La durée et le montant de l'aide sont fixés par décret. »</p> <p>Article 2</p> <p>I. – Le premier alinéa de l'article L. 2241-4 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>... âgé d'au moins cinquante-sept ans, embauche un jeune...</p> <p>... l'entreprise.</p> <p>« Art. L. 5121-19. – Le versement de l'aide est assuré par l'institution ... L. 5312-1, selon les modalités prévues au 4° de ce même article.</p> <p>« Art. L. 5121-20. – Le ...</p> <p>... cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47.</p> <p>« Art. L. 5121-21. – Non modifié</p> <p>Article 1^{er} bis (nouveau)</p> <p>Le Gouvernement transmet au Parlement, avant le 31 janvier 2014, un rapport sur les modalités de mise en œuvre du contrat de génération dans les départements et régions d'outre-mer.</p> <p>Article 2</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p>	<p>... L. 5121-17, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.</p> <p>« Art. L. 5121-19. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 5121-20. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 5121-21. – Non modifié</p> <p>Article 1^{er} bis</p> <p>Supprimé</p> <p>Article 2</p> <p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur —	Texte du projet de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
<p>moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail.</p> <p>Par ailleurs, elles se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16.</p> <p>Art. L. 2242-19. – Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 2331-1 et L. 2341-3, employant ensemble au moins trois cents salariés, la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques prévue aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16 porte également sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.</p>	<p>1° Les mots : « et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, » sont supprimés ;</p> <p>2° Sont ajoutées les phrases : « La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut alors pour l'application des dispositions sur le contrat de génération. »</p> <p>II. – L'article L. 2242-19 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Les mots : « porte également sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle » sont remplacés par les mots : « peut également porter sur le con-</p>	<p>1° Non modifié</p> <p>2° Sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées :</p> <p>« La ...</p> <p>... vaut conclusion de l'accord mentionné au 3° de l'article L. 5121-8, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie. »</p> <p>II. – Après la référence : « L. 2242-16 », la fin de l'article L. 2242-19 du même code est ainsi rédigée : « peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 1° de l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9, sous réserve du</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>Art. L. 2243-2 – Le fait de se soustraire aux obligations prévues aux articles L. 2242-5, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-11 à L. 2242-14 et L. 2242-19, relatives au contenu de la négociation annuelle obligatoire, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.</p>	<p>trat de génération » ;</p> <p>2° Il est ajouté la phrase : « L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut alors pour l'application des dispositions sur le contrat de génération. »</p>	<p>respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie. »</p>	
<p>Art. L. 5121-3. – Les entreprises qui souhaitent élaborer un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception de ce plan. Ce dispositif ouvre droit à une prise en charge financière par l'État.</p>	<p>III. – À l'article L. 5121-3 du code du travail, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>II <i>bis</i> (nouveau). – À l'article L. 2243-2 du même code, les références : « , L. 2242-11 à L. 2242-14 et L. 2242-19 » sont remplacées par les références : « et L. 2242-11 à L. 2242-14 ».</p>	
<p>Un décret détermine l'effectif maximal des entreprises éligibles et les conditions de prise en charge par l'État.</p>	<p>« Le dispositif d'appui à la conception prévu au premier alinéa est ouvert aux entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 pour la mise en œuvre du contrat de génération. »</p>	<p>III. – Après le premier alinéa de l'article L. 5121-3 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	
	<p>IV. – À la section 5 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du même code, l'article L. 5121-7 devient l'article</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
		<p>IV. – <i>Supprimé</i></p>	

Dispositions en vigueur —	Texte du projet de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
<p>Code de la sécurité sociale</p> <p>LIVRE I^{ER}</p> <p>Généralités – Dispositions relatives à tout ou partie des régimes de base</p> <p>TITRE III</p> <p>Dispositions communes relatives au financement</p> <p>CHAPITRE VIII TER</p> <p>Pénalités</p> <p>Section 1</p> <p>Accords en faveur de l'emploi des salariés âgés</p> <p>Art. L. 138-24 – Les entreprises, y compris les établissements publics, mentionnées aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 du code du travail employant au moins cinquante salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du même code dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.</p> <p>Le montant de cette pénalité est fixé à 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du présent code et du deuxième alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné à l'alinéa précédent.</p> <p>Le produit de cette pénalité est affecté à la Caisse</p>	<p>L. 5121-22.</p> <p>Article 3</p> <p>La section 1 du chapitre VIII <i>ter</i> du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale est remplacée par les dispositions suivantes :</p> <p>« Section 1 « Accords relatifs au contrat de génération</p> <p>« Art. L. 138-24. – Les pénalités mentionnées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-15 du code du travail sont recouvrées dans les conditions définies par les articles L. 137-3 et L. 137-4 du présent code. »</p>	<p>Article 3</p> <p>I. – La ...</p> <p>... est abrogée.</p> <p>Division et intitulé supprimés</p> <p>Supprimé</p>	<p>Article 3</p> <p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés.</p>			
<p>Les articles L. 137-3 et L. 137-4 du présent code sont applicables à cette pénalité.</p>			
<p>Art. L. 241-3 – La couverture des charges de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage est, indépendamment des contributions de l'Etat prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, assurée par une contribution du fonds institué par l'article L. 131-1 dans les conditions fixées par l'article L. 135-2, par une contribution de la branche Accidents du travail et maladies professionnelles couvrant les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite à l'âge fixé en application de l'article L. 351-1-4, par les contributions prévues aux articles L. 137-10, L. 137-12 et L. 137-15, par la pénalité prévue à l'article L. 138-24 et par des cotisations assises sur les rémunérations ou gains perçus par les travailleurs salariés ou assimilés, dans la limite d'un plafond fixé à intervalles qui ne peuvent être inférieurs au semestre ni supérieurs à l'année et en fonction de l'évolution générale des salaires dans des conditions prévues par décret. Le montant du plafond, calculé selon les règles fixées par ce décret, est arrêté par le ministre chargé de la sécurité sociale.</p>		<p>II (<i>nouveau</i>). – À la première phrase du premier alinéa de l'article L. 241-3 du même code, les mots : « , par la pénalité prévue à l'article L. 138-24 » sont supprimés.</p>	
<p>Ces cotisations dont le taux est fixé par décret, sont pour partie à la charge de l'employeur et pour partie à la charge du salarié.</p>			
<p>Des cotisations forfait-</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>taires peuvent être fixées par des arrêtés ministériels pour certaines catégories de salariés ou assimilés.</p>	<p style="text-align: center;">Article 4</p> <p>I. – Le Gouvernement est habilité, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de douze mois à compter de la publication de la présente loi, à modifier par ordonnance le code du travail applicable à Mayotte afin d'y rendre applicables et d'y adapter les dispositions de la présente loi.</p> <p>II. – Le projet de loi de ratification de l'ordonnance est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant celui de sa publication.</p>	<p style="text-align: center;">Article 4</p> <p>I. – Le ...</p> <p>... compter de la promulgation de la présente ...</p> <p>... loi.</p> <p>II. – Non modifié</p>	<p style="text-align: center;">Article 4</p> <p>Sans modification</p>
<p>La couverture des charges de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage est également assurée par des cotisations à la charge des employeurs et des salariés et assises sur la totalité des rémunérations ou gains perçus par les travailleurs salariés ou assimilés. Le taux de ces cotisations est fixé par décret.</p>	<p style="text-align: center;">Article 5</p> <p>La pénalité prévue à</p>	<p style="text-align: center;">Article 5</p> <p>I. – La ...</p>	<p style="text-align: center;">Article 5</p> <p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Texte de la commission

l'article L. 5121-9 du code du travail est applicable aux entreprises qui n'ont déposé ni accord collectif, ni plan d'action auprès de l'autorité administrative compétente au 30 septembre 2013.

... en-
treprises et aux établisse-
ments publics qui ...

... 2013.

II (*nouveau*). – L'aide mentionnée à l'article L. 5121-17 du même code est ouverte aux entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 dudit code à compter de la date de promulgation de la présente loi, pour les embauches réalisées à compter du 1^{er} janvier 2013.

III (*nouveau*). – Par dérogation au 1^o du I de l'article L. 5121-17 du code du travail, les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 du même code bénéficient d'une aide lorsqu'elles remplissent les autres conditions de l'article L. 5121-17 dudit code et qu'elles embauchent en contrat à durée indéterminée un jeune à l'issue du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation conclu avec lui avant ses vingt-six ans, ou avant ses trente ans lorsqu'il s'agit d'un jeune bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, et avant la date de promulgation de la présente loi.

Article 5 bis (*nouveau*)

Pendant une durée de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, le corps de l'inspection du travail est accessible, sans préjudice des voies d'accès prévues par le statut particulier de ce corps, par la voie d'un examen professionnel

Article 5 bis

Sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>Code du travail</p> <p>Art. L. 5133-11. – Les employeurs qui se trouvent dans le champ d'éligibilité de</p>		<p>ouvert aux agents relevant du corps des contrôleurs du travail, dans la limite d'un contingent annuel. Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'État.</p> <p>Article 6 (nouveau)</p> <p>À compter du 30 juin 2014, un rapport du Gouvernement est déposé au Parlement, chaque année, sur la mise en œuvre des contrats de génération, précisant le nombre d'accords conclus, de plans d'action élaborés et d'entreprises n'étant couvertes ni par un accord, ni par un plan d'action, ainsi qu'évaluant le nombre de créations d'emploi qui en résultent. Ce rapport analyse également les difficultés de mise en œuvre rencontrées par les entreprises et l'administration.</p>	<p>Article 6</p> <p><i>À compter du 30 juin 2014, un rapport du Gouvernement est déposé au Parlement, chaque année, sur la mise en œuvre du contrat de génération. Il précise le nombre d'accords d'entreprise, de groupe et de branche conclus, de plans d'action élaborés et d'entreprises n'étant couvertes ni par un accord, ni par un plan d'action. Il évalue le nombre de créations d'emploi qui en résultent. Ce rapport analyse également les difficultés de mise en œuvre rencontrées par les entreprises et l'administration.</i></p> <p><i>Il présente les modalités d'application du contrat de génération dans les départements et régions d'outre-mer.</i></p> <p><i>Trois ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, il évalue l'opportunité de modifier les conditions d'âge pour accéder au dispositif et de mettre en place, dans les entreprises employant entre cinquante et trois cents salariés, une pénalité en cas d'absence d'accord d'entreprise ou de plan d'action.</i></p> <p>Article 7 (nouveau)</p> <p><i>L'article L. 5133-11 du code du travail est abrogé.</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>la réduction prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale perçoivent sur leur demande une aide à l'embauche, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins six mois, de demandeurs d'emploi âgés de cinquante-cinq ans ou plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi mentionnée à l'article L. 5411-1 du présent code.</p> <p>L'aide ne peut être accordée lorsque l'entreprise a procédé, dans les six mois précédents, à un licenciement économique au sens de l'article L. 1233-3, sur le poste pour lequel est prévue l'embauche, ni lorsque l'entreprise n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.</p> <p>L'aide, à la charge de l'Etat, représente, pour une durée déterminée, une fraction du salaire brut versé chaque mois au salarié dans la limite du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions et modalités d'application de l'aide.</p>			