



Contenu du projet d'Accord National Interprofessionnel relatif à la mise en œuvre du Contrat de Génération

Les partenaires sociaux ont négocié un projet d'accord national interprofessionnel (ANI) qui vise à :

- Améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI.
- Maintenir les seniors dans l'emploi.
- Et assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Cette négociation, achevée depuis le 19 octobre, devrait très prochainement se conclure par une signature par la plupart des organisations syndicales.

Une fois signé cet accord devra être transposé dans une loi discutée au parlement en tout début d'année 2013.

Puis les entreprises de plus de 50 salariés et les branches professionnelles disposeront d'un délai de 6 mois après l'entrée en vigueur de la loi et de ses décrets d'application pour négocier des accords ou élaborer des plans d'action intergénérationnels.

Cette négociation se substituera à l'obligation actuelle de négociation relative à la mise en œuvre d'accords ou de plans d'action en faveur de l'emploi des seniors au sein de ces mêmes entreprises.

Afin de favoriser l'enchaînement entre ces deux dispositifs et de permettre une renégociation des accords seniors existants qui intégrera les dispositions du contrat de génération, la durée de validité des accords ou plans d'action première formule est automatiquement prolongée à la date d'intégration des dispositions conventionnelles dans la loi. L'entreprise disposera alors d'un délai de 6 mois pour se mettre en conformité avec ses obligations.

Une obligation variable selon la taille de l'entreprise

Les entreprises de 300 salariés et plus ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus doivent être couvertes par un accord intergénérationnel, ou à défaut élaborer un plan d'action.

Ces accords devraient remplacer les accords « seniors » déjà conclus.

Des sanctions financières seraient applicables aux entreprises défaillantes.

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés pourraient bénéficier d'une aide financière de l'Etat à condition d'avoir conclu un accord intergénérationnel d'entreprise, ou à défaut mis en œuvre un plan d'action ou être couvertes par un accord de branche.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourraient bénéficier des aides financières si elles concluent une « convention de génération » (notamment afin de préparer la transmission de l'entreprise), sans nécessité d'être couvertes par un accord ou un plan d'action.

Comportant une négociation encadrée

Les accords négociés devront être fondés sur un diagnostic préalable - réalisé par l'employeur et transmis aux Instances représentatives du personnel.

- Portant notamment sur la pyramide des âges, les perspectives de recrutement et de départ à la retraite et les métiers où la proportion femmes/hommes est déséquilibrée.

L'accord d'entreprise ou de branche devrait contenir obligatoirement des dispositions sur :

- L'entrée des jeunes dans l'entreprise.
- L'emploi des seniors.
- La transmission des savoirs et des compétences.

Il devra également prévoir le calendrier de sa mise en œuvre, ses indicateurs d'évaluation, sa durée (3 ans maximum) ses conditions de publicité auprès des salariés, et ses modalités de suivi (instance, fréquence, bilans quantitatif et qualitatif transmis à l'administration...).

Définition des bénéficiaires

Emploi des jeunes

Les jeunes sont définis comme les moins de 26 ans, ou moins de 30 ans dans 3 situations particulières :

- Embauche en CDI d'un jeune présent dans l'entreprise avant ses 26 ans, à l'issue d'un CDD, d'un CTT d'un contrat aidé ou d'un contrat en alternance.
- Embauche en CDI d'un jeune à l'issue d'un doctorat ou diplôme études post doctorales.
- Embauche en CDI d'un jeune bénéficiaire de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

L'accord devra préciser :

- Les objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes en CDI.
- Les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes en entreprise (tout jeune devra bénéficier d'un parcours d'accueil, d'un référent, d'un entretien de suivi).
- La prise en compte de l'égalité professionnelle (et les actions en faveur de la mixité des emplois).
- Les modalités de développement de l'alternance et de recours aux stages.

Emploi des seniors

Les seniors sont définis comme les actifs de 55 ans et plus si l'accord prévoit l'embauche de seniors.

A défaut sont considérés comme seniors les actifs de 57 ans et plus.

L'accord devra préciser :

- Les objectifs chiffrés en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors.

- Les actions mises en place en faveur de l'emploi des seniors, selon le diagnostic, dans au moins 3 des 7 domaines suivants :
 - Recrutement des seniors.
 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges.
 - Organisation de la coopération intergénérationnelle.
 - Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité.
 - Développement des compétences, des qualifications, accès à la formation.
 - Aménagement de fin de carrière, transition activité/retraite.
 - Mixité des emplois et coopération intergénérationnelle.

Transmission des savoirs et des compétences

L'accord devra préciser les actions à mettre en œuvre pour la transmission des savoirs et des compétences et l'accompagnement des jeunes, par exemple :

- Les binômes d'échange de compétences entre salariés (cf. ANI Seniors).
- La mise en place d'un référent et les conditions d'accueil du jeune.
- L'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail.
- L'aménagement de la charge de travail du référent.

A défaut d'accord un plan d'action peut être mis en oeuvre

A défaut de conclusion d'un accord, l'employeur devrait élaborer un plan d'action, répondant aux exigences de contenu des accords, et transmis pour avis aux IRP.

Ce plan est déposé auprès de l'administration.

Le versement de l'aide de l'Etat vaut validation du plan par l'autorité administrative.

La convention de Génération

Dans les *entreprises de moins de 300 salariés*, une aide financière de l'Etat peut être attribuée lorsqu'une convention de génération est conclue.

Il s'agit d'un document liant l'entreprise à l'administration, dans le cadre du *recrutement d'un jeune en CDI et du maintien dans l'emploi d'un senior*.

Outre le recrutement direct en CDI, est admise la transformation en CDI d'un contrat précaire (CDD, intérim, contrat aidé), ou le recrutement après une formation en alternance ou un stage.

L'aide financière, *versée dès la conclusion* de la convention de génération, serait maintenue pendant *3 ans pour le jeune* et pendant la *durée de son maintien dans l'emploi pour le senior*, au plus tard jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein.

La rupture du contrat de travail du jeune ou du senior à l'initiative de l'employeur (ou la rupture conventionnelle) mettrait un terme au versement de l'aide.

Des aménagements sont prévus en cas de rupture du fait des salariés.