

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Une circulaire du ministère du travail précise le contrat de génération

Dans une circulaire assez conséquente (plus de 170 pages) le ministère du travail fait le point sur le nouveau dispositif du contrat de génération, afin de permettre aux entreprises une ...

Sommaire

- L'accord prime sur le plan d'action
- Les « bornes d'âge »
- Présentation synthétique du dispositif
- Références

Dans une circulaire assez conséquente (plus de 170 pages) le ministère du travail fait le point sur le nouveau dispositif du contrat de génération, afin de permettre aux entreprises une mise en place facilitée.

Nous vous proposons dans le présent article un résumé pragmatique et synthétique des différentes informations.

L'accord prime sur le plan d'action

Dans un premier temps et conformément aux termes de la loi, le ministère rappelle que l'accord prime sur le plan d'action pour la mise en place du contrat de génération.

L'entreprise est pourvue de délégués syndicaux

L'entreprise doit alors ouvrir une négociation collective sur le sujet.

L'entreprise n'est pas pourvue de délégués syndicaux

Les articles L 2232-21 et L 2232-24 prévoient alors une « négociation dérogatoire ».

Article L2232-21

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 9

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé

Article L2232-24

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 9

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. Ces accords collectifs portent sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L. 1233-21. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

NOTA: Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 14 : Les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi jusqu'au 31 décembre 2009. La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes : 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ; 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ; 3° Concertation avec les salariés ; 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche. Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur. L'article 9 de la présente loi s'applique à compter du 31 décembre 2009 pour toutes les entreprises dépourvues de délégué syndical qui ne relèvent pas d'une convention de branche ou d'un accord professionnel. Les conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif.

Les « bornes d'âge »

Précision importante apportée par la circulaire du ministère du travail, les bornes d'âge « jeune » et « sénior » définies par le dispositif du contrat de génération ne s'entendent pas de la même façon :

- Pour le contenu de l'accord ou du plan d'action ;
- Pour permettre l'attribution de l'aide financière.

Accord ou plan d'action

Il n'existe aucune disposition légale ou réglementaire, qui fixe actuellement les bornes d'âge « jeune » et « salarié âgé ».

Ainsi, en considérant que l'entreprise (le groupe ou la branche) est la plus à même de les définir, en fonction des éléments contenus dans le diagnostic établi préalablement aux négociations, ces bornes d'âge seront fixées au vu, notamment, de la pyramide des âges de l'entreprise, du groupe ou de la branche et des caractéristiques des ressources humaines de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Les bornes d'âge définies dans le cadre de l'aide contrat de génération (moins de 26 ans pour les jeunes, et 57 ans et plus pour les salariés âgés) ne s'imposent pas aux accords ou plans d'action, même pour les entreprises qui souhaiteraient bénéficier de l'aide contrat de génération.

Attribution de l'aide

Toutefois, pour bénéficier de l'aide contrat de génération, les bornes d'âge relatives à l'embauche du jeune et du maintien dans l'emploi du salarié âgé s'imposent (moins de 26 ans pour les jeunes ou 30 ans si le jeune concerné est travailleur handicapé, 57 ans et plus pour les séniors ou 55 ans et plus en cas de recrutement ou de reconnaissance travailleur handicapé).

Extrait de la circulaire

1) Les tranches d'âges

Aucune disposition légale ou réglementaire ne fixe les bornes d'âge « jeune » et « salarié âgé », en considérant que l'entreprise (le groupe ou la branche) est la plus à même de les définir, en fonction des éléments contenus dans le

diagnostic établi préalablement aux négociations.

Ces bornes d'âge seront donc fixées au vu, notamment, de la pyramide des âges de l'entreprise, du groupe ou de la branche et des caractéristiques des ressources humaines de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Si l'entreprise recrute par exemple beaucoup de jeunes, il est possible que les salariés de 27 ou 28 ans présentent déjà une certaine ancienneté et il sera alors logique de fixer une borne d'âge inférieure pour cibler les nouveaux recrutés. Il est aussi possible que l'entreprise compte pas ou peu de salariés âgés, auquel cas il peut être intéressant de fixer une borne précoce pour les seniors afin concentrer l'action sur la prévention du vieillissement.

Il peut, également, être défini plusieurs tranches d'âge pour les jeunes et les salariés âgés, permettant de prévoir des actions différenciées selon l'âge.

Les bornes d'âge définies dans le cadre de l'aide contrat de génération (moins de 26 ans pour les jeunes, et 57 ans et plus pour les salariés âgés) ne s'imposent pas aux accords ou plans d'action, même pour les entreprises qui souhaiteraient bénéficier de l'aide contrat de génération. Toutefois, pour bénéficier de l'aide contrat de génération, les bornes d'âge relatives à l'embauche du jeune et du maintien dans l'emploi du salarié âgé s'imposent.

Ces bornes peuvent être choisies par défaut par les entreprises dont la pyramide des âges ne présente pas de spécificités marquées.

Attribution de l'aide (dispositif transitoire)

La circulaire rappelle, qu'à titre transitoire et en référence à l'article 5 de loi, peuvent également ouvrir droit à l'aide :

- Les jeunes recrutés en CDI alors qu'ils sont âgés de plus de 26 ans (ou 30 ans), sous réserve qu'un contrat en alternance ait été conclu avant ses 26 ans (ou 30 ans) et avant le 1^{er} mars 2013 (date promulgation de la loi).

Exemple concret :

- Un jeune est embauché en contrat de professionnalisation le 25 février 2013 ;
- Il est âgé de 25 ans et demi ;
- Il est par la suite embauché en CDI le 1^{er} mars 2014 ;
- L'embauche peut donner lieu au bénéfice de l'aide contrat de génération.

Extrait de la circulaire

Disposition transitoire (article 5 de la loi du 1er mars portant création du contrat de génération) :

Le jeune présent dans l'entreprise qui a conclu avant ses 26 ans (ou avant ses 30 ans pour le jeune reconnu travailleur handicapé) et avant le 1er mars 2013 (date de la promulgation de la loi n° 2013- 185 du 1er mars 2013) un contrat à durée déterminée, un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation peut être éligible à l'aide si l'entreprise, à l'issue de son contrat, l'embauche en contrat à durée indéterminée, même s'il a, à la date de cette embauche, atteint ou dépassé l'âge de 26 ans (ou de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé).

Cette disposition transitoire permet de lever la condition de l'âge pour les jeunes âgés de moins de 26 ans au moment du début de leur contrat court, mais de 26 ans ou plus au moment de leur embauche en CDI.

L'objectif de cette disposition est d'éviter d'éventuelles pratiques de substitution: en son absence, l'entreprise aurait pu choisir de recruter un jeune de moins de 26 ans pour bénéficier de l'aide contrat de génération plutôt que l'apprenti, déjà dans l'entreprise, mais âgé de 26 ans ou plus.

Exemple : un jeune embauché en contrat de professionnalisation le 25 février 2013 à l'âge de 25 ans et demi, est embauché en CDI le 1er mars 2014. Cette embauche peut donner lieu au bénéfice de l'aide contrat de génération.

Présentation synthétique du dispositif

La présente circulaire propose une présentation synthétique, que nous avons décidé de reproduire dans le présent article, compte tenu de sa présentation à la fois simplifiée et très pragmatique.

		Entreprise n'appartenant pas à un groupe	Entreprise appartenant à un groupe			EPIC
			Taille du groupe			
			<50 salariés	≥ 50 salariés et <300 salariés	≥ 300 salariés	
Taille de l'entreprise	Effectif <50 salariés	Aide « directe » sans conditions Article L 5121-7	Aide « directe » sans conditions Article L 5121-7	Aide « si » accord d'entreprise, de branche ou plan d'action Article L 5121-8	Pénalité et pas d'aide Pas d'accord ou plan d'action obligatoire Article L 5121-9	
	Effectif compris entre 50 et moins de 300 salariés	Aide « si » accord d'entreprise, de branche ou plan d'action Article L 5121-8		Aide « si » accord d'entreprise, de branche ou plan d'action Article L 5121-8	Pénalité et pas d'aide Pas d'accord ou plan d'action obligatoire Article L 5121-9	
	Effectif ≥ 300 salariés	Pénalité et pas d'aide Pas d'accord ou plan d'action obligatoire Article L 5121-9			Pénalité et pas d'aide Pas d'accord ou plan d'action obligatoire Article L 5121-9	Pénalité et pas d'aide Pas d'accord ou plan d'action obligatoire Article L 5121-9

Le ministère du travail distingue ainsi 3 régimes différents :

L'aide directe

Elle concerne les entreprises de moins de 50 salariés ou appartenant à un groupe de même taille.

Pour ces entreprises, l'attribution de l'aide ne nécessite aucun accord collectif.

Article L5121-7

Modifié par LOI n°2013-185 du 1er mars 2013 - art. 1

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux I à V de l'article L. 5121-17.

L'aide « si »

Elle concerne les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de même taille.

Pour ces entreprises, l'attribution de l'aide nécessite qu'un accord d'entreprise, de branche ou un plan d'action existent.

Article L5121-8

Créé par LOI n°2013-185 du 1er mars 2013 - art. 1

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, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues à l'article L. 5121-17 et qu'en outre :

- 1° Elles sont couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe respectant les articles L. 5121-10 et L. 5121-11. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les accords peuvent être conclus dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;
- 2° A défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues à l'article L. 2232-21, l'employeur a élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12 ;
- 3° A défaut d'accord collectif ou de plan d'action, elles sont couvertes par un accord de branche étendu conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11

Pas d'aide et pénalité éventuelle

Elle concerne les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés ou appartenant à un groupe de même taille.

La circulaire précise qu'appartiennent à cette catégorie les ÉPIC.

Pour ces entreprises, aucune attribution de l'aide n'est possible, une pénalité sera prononcée en l'absence d'un accord ou d'un plan d'action.

Article L5121-9

Créé par LOI n°2013-185 du 1er mars 2013 - art. 1

Les entreprises employant au moins trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, employant au moins trois cents salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins trois cents salariés sont soumis à une pénalité, dans les conditions prévues à l'article L. 5121-14, lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 et lorsque, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12.

Références

Circulaire DGEFP/ DGT n° 2013-07 du 15 mai 2013 relative au contrat de génération.

NOR : ETSD1312241C