



Le contrat de génération : entre « théorie et pratique »...

publié le **10/03/2013**, vu **4425 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Le 17 janvier, l'Assemblée Nationale a achevé l'examen du projet de loi portant création du contrat de génération. Les députés l'ont adopté le 23 janvier 2013. Quid : quel est l'objectif du contrat de génération ? Va-t-il tenir ses objectifs ?

La visée de ce dispositif est de lutter contre le chômage des jeunes et des salariés âgés et d'améliorer la compétitivité des entreprises.

Les contrats de génération ont pour finalité de :

- permettre l'accroissement des embauches de jeunes en CDI ;
- retarder les départs anticipés de seniors ;
- inciter les recrutements de seniors ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Toutes les entreprises qui lient l'embauche d'un jeune au maintien dans l'emploi d'un senior sont concernées. Toutefois, le dispositif varie en fonction de la taille de l'entreprise.

Il convient d'insister sur le cas des entreprises de 300 salariés et plus ou celles qui appartiennent à un groupe de 300 salariés et plus qui doivent signer un accord intergénérationnel ou, à défaut d'un tel accord, mettre en œuvre un plan d'action. Sinon, elles seront redevables d'une pénalité.

Le législateur a aussi précisé les éléments du contenu du diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés. Ce diagnostic devra être joint à l'accord.

Il doit être réalisé préalablement à la négociation d'un accord collectif dans chaque entreprise de plus de 50 salariés.

Ce diagnostic est important car il permet de dresser un état des lieux de la situation respective des jeunes et des seniors dans l'entreprise, le groupe ou la branche, et il sert de point de départ à la définition des objectifs et des priorités du futur accord collectif.

Par ailleurs, l'administration est chargée de contrôler l'existence de l'accord ou du plan d'action. En cas d'absence de l'un d'eux, elle mettra en demeure l'entreprise de régulariser sa situation. A défaut, l'entreprise sera redevable de la pénalité.

Dans un deuxième temps, l'administration exercera son droit de regard sur le contenu des accords ou des plans d'action.

Pour les accords de branche, ce sera au moment de leur extension que le contrôle interviendra.

Une aide financière au dispositif est attribuée pour l'embauche d'un jeune sous réserve de conclure un contrat sur la base d'un temps plein (sauf dans les cas où le temps partiel n'est pas subi).

Ensuite, l'entreprise d'accueil devra s'engager à mettre en place des actions de formation renforcées et assurer un suivi des acquis du jeune salarié, qui, à l'issue des trois ans, sera monté en compétences.

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou la rupture conventionnelle de l'un des deux salariés visés par le contrat de génération (jeunes ou seniors) met un terme à la convention de génération et aux aides subséquentes.

Enfin, il existe dorénavant une complémentarité entre les accords de GPEC et les thématiques relevant du contrat de génération. En l'occurrence, les deux négociations pourront se conjuguer puisqu'elles s'avèrent très liées et ceci, dans un souci de simplification pour les entreprises.

En revanche, les accords sur le contrat de génération se substitueront aux anciens accords seniors avec une thématique plus large incluant l'emploi des jeunes et leur intégration dans l'entreprise, ainsi que la gestion et la transmission des compétences.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

Clindoeil-social.com