



Les contrats de génération : une autre forme de précarisation ?

publié le 11/09/2012, vu 2093 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Après les emplois d'avenir dont le succès semble d'ores et déjà compromis, le contrat de génération a lui aussi pour finalité de lutter contre la courbe ascendante du chômage. Mais, est-ce que ces contrats « pansements » peuvent contribuer à un retour de la croissance économique ? A l'évidence, non.

Toutefois, l'idée est tout à fait louable puisque le contrat de génération a pour objet de permettre l'embauche en CDI d'un jeune tout en maintenant dans l'emploi un salarié senior.

Le dispositif consisterait en la conclusion d'un contrat entre l'employeur et deux de ses salariés : un jeune, de moins de 30 ans et un senior, de plus de 55 ans.

Pendant cinq années, ou pour une période allant jusqu'aux 30 ans du salarié si cette durée s'avère plus courte, les deux salariés élaboreraient tous les six mois un rapport commun retraçant les actions accomplies. L'inspection du travail pourrait se procurer ce rapport sur demande en vue de contrôler la réalité de la formation dispensée.

En outre, sa mise en œuvre serait adaptée aux différentes tailles d'entreprise :

- négociation d'un accord collectif « contrat de génération » dans les entreprises de 300 salariés et plus, conditionnant le maintien des allègements de cotisations dites « bas salaires » ;
- contrats de génération individualisés entre le jeune, le senior et l'entreprise dans celles de moins de 300 salariés, assortis d'une aide forfaitaire pour le jeune recruté en CDI pendant 3 ans et pour le salarié de 57 ans et plus jusqu'à l'âge de la retraite.

Via ce contrat aux allures de déjà vu (confère le tutorat), l'entreprise utiliserait l'expérience du salarié senior à son poste pour former le jeune salarié à ce métier. La formation du jeune se réaliserait sur une part du temps de travail du salarié sénior (le quart ou le tiers du temps). Le dispositif serait réservé aux jeunes titulaires d'un diplôme dont le niveau restera à discuter avec les partenaires sociaux. Face à une France qui ne cesse de se désindustrialiser, l'objectif de cette mesure est de favoriser l'emploi dans l'industrie et d'éviter le déclassement des diplômés pour des jeunes qui, à l'issue de leur formation, ont des difficultés à trouver un travail.

Du côté des prévisions budgétaires, l'Etat envisagerait de verser une aide financière pendant toute la durée du contrat. Le montant de cette aide pourrait être de 2.000 euros par mois.

Quoi qu'il adienne des négociations à venir, ce dispositif sera de toute façon insuffisant pour absorber les milliers d'entrants sur le marché du travail chaque mois alors même que la croissance économique de la France ne cesse de décliner. Récemment, la prévision de croissance pour 2013 a été révisée à la baisse à hauteur de 0,8%. Faute de croissance suffisante, la France ne peut créer d'emplois et il devient de plus en plus fastidieux de reculer l'échéance

inélucltable de plans sociaux dans les entreprises (Doux, PSA etc).

En effet, dans ce contexte de crise des dettes souveraines des pays membres de l'Union Européenne, la France ne parvient pas à relancer son économie et ce sont les classes moyennes qui s'avèrent être les plus durement touchées par le chômage.

Quid : une réforme du marché du travail peut-elle être une énième solution pour contenir la hausse du chômage ?

Actuellement, le Ministère du Travail étudie cette possibilité. Il serait notamment question de redonner toute sa vigueur au CDI qui, rappelons-le, reste le contrat de droit commun.

Les CDD et les contrats intérimaires devant rester des contrats dits « d'exception ». Or, aujourd'hui, cette exception est devenue la règle pour faire sa place sur le marché du travail...

Pour inverser la tendance, le Gouvernement chercherait à instaurer une sorte de « bonus » sous forme de primes versées aux employeurs qui embaucheraient des salariés directement via un CDI.

Le cas échéant, ils se verraient appliquer un « malus » sous forme de suppression des allègements de charges ou d'augmentation de leur part de cotisations à l'assurance chômage. Il se peut que ces incitations ou épées de Damoclès financières apportent quelques résultats positifs mais, sans paraître pessimiste, nous serons toujours loin du compte pour observer une diminution notable du chômage. Afin de combattre la montée de la précarisation, les temps partiels subis feraient eux aussi l'objet de systèmes de « malus », l'objectif étant de favoriser les créations d'emplois à temps complets.

Affaires à suivre...

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com