

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF DE CONTRAT DE GÉNÉRATION CRÉE PAR LA LOI DU 14 FÉVRIER 2013

Le contrat de génération « a pour objectifs de faciliter l'intégration durable 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 en œuvre en fonction de la taille des entreprises. »

Ainsi, les entreprises de 300 salariés et plus **devront négocier des engagements** portant sur l'embauche et l'intégration des jeunes dans l'entreprise, l'emploi des seniors et la transmission des compétences, sous peine d'être soumises à une pénalité ;

Les entreprises de moins de 300 salariés **pourront quant à elles, bénéficier d'une aide lorsqu'elles embauchent en contrat à durée indéterminée un jeune de moins de 26 ans et maintiennent en emploi un senior de 57 ans et plus, ou recruté à 55 ans et plus.**

Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, **qui se trouvent dans une situation intermédiaire, le bénéfice de l'aide sera conditionné à la recherche d'un accord collectif.**

PRINCIPE / CHAMP D'APPLICATION

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

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

Le contrat de génération est applicable aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial mentionnés au nouvel article L. 5121-9 du code du travail

TRAITEMENT DIFFÉRENCIÉ SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

La loi distingue trois cas de figure selon la taille de l'entreprise :

- **Les entreprises employant moins de 50 salariés** ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est inférieur à 50 salariés relèvent du nouvel article L. 5121-7 du code du travail. Elles bénéficient d'une aide dès lors qu'elles respectent les règles de constitution **des binômes jeune-senior**, qui constituent le cœur du dispositif du contrat de génération. Ces petites entreprises ne sont 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'État.

- **Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins 300 salariés** ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés bénéficient d'une aide de l'État dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées au nouvel article L. 5121-17 (constitution des binômes jeune-senior) et qu'en outre :
 - 1° Elles sont couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe « contrat de génération ». Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, ces accords peuvent être conclus par des salariés élus du personnel voire des salariés mandatés.
 - 2° À 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 avec les membres des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise), l'employeur a élaboré un plan d'action dans les conditions prévues au nouvel article L. 5121-12.
 - 3° À défaut d'accord collectif d'entreprises ou de groupe ou de plan d'action, elles sont couvertes par un accord de branche étendu conclu dans les conditions prévues aux nouveaux articles L. 5121-10 et L. 5121-11. Cet accord de branche doit aborder les mêmes thématiques que les accords collectifs d'entreprise. Selon les informations fournies par le gouvernement, le plan d'action ou l'accord d'entreprise n'aura pas l'obligation de se conformer à un accord de branche conclu postérieurement
- **Les entreprises employant au moins 300 salariés** ou qui appartiennent à un groupe employant au moins 300 salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins 300 salariés ne peuvent pas prétendre à des aides financières de l'État au titre du contrat de génération.
Ils sont en outre soumis à l'obligation de conclure un accord collectif « *contrat de génération* » d'entreprise ou de groupe ou, à défaut d'accord collectif, d'établir un plan d'action unilatéral, à condition qu'un procès-verbal de désaccord ait été établi dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux. Si aucun accord collectif d'entreprise ou de groupe n'est conclu, et si aucun plan d'action n'a été établi, une pénalité administrative leur sera imposée. La pénalité ne peut donc frapper les grandes entreprises au seul motif qu'elles ne seraient pas couvertes par un accord de branche étendu.

ACCORDS COLLECTIFS ET PLANS D'ACTION

A. Les accords collectifs « *contrat de génération* »

1. Le diagnostic préalable

L'article L. 5121-10 impose, préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche « *contrat de génération* », la réalisation d'un diagnostic.

Ce diagnostic évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise, le groupe ou la branche concernant l'emploi des salariés âgés. Il s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnés aux articles L. 2241-3 et L. 2242-5 du code du travail. Le diagnostic est joint à l'accord. Son contenu a été précisé par décret.

Le Décret prévoit le contenu du diagnostic préalable à la conclusion de l'accord collectif ou à l'élaboration du plan d'action relatif au contrat de génération.

Le **diagnostic préalable** devra comporter des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges,
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à leur place respective dans l'entreprise,
- aux prévisions de départ à la retraite,
- aux perspectives de recrutement,
- aux compétences clés de l'entreprise,
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées le cas échéant dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic devra s'appuyer sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il devra identifier notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

2. Contenu de l'accord

L'accord d'entreprise, de groupe ou de branche, dont la durée de validité ne peut dépasser trois ans devra comprendre trois parties :

1° Des engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences.

L'accord collectif devra comporter des objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée, ainsi que d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Il devra préciser les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, en particulier les moins qualifiés, des salariés âgés et des référents au plan de formation, qui ne font pas nécessairement partie des binômes « *contrat de génération* », ainsi que les modalités retenues pour la mise en œuvre de la transmission des savoirs et des compétences.

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 ;

3° Les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés

4° L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche devra comporter des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité mais également assurer la réalisation des objectifs :

- a. D'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois ;
- b. 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.

5° L'accord de branche « *contrat de génération* » devra comporter des engagements visant à aider les PME à mettre en œuvre une gestion active des âges.

B. Les plans d'actions « *contrats de génération* »

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. Ainsi, l'élaboration d'un plan d'action devra être précédée de la réalisation du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10. Le diagnostic devra être joint au plan d'action.

Le plan d'action sera applicable pour une durée maximale de trois ans et devra comporter les mêmes éléments que ceux prévus à l'article L. 5121-11 pour un accord collectif.

L'employeur devra soumettre le plan d'action à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Le plan d'action, le procès-verbal de désaccord ainsi que l'avis du CE (ou, à défaut des DP) devront faire l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative.

Le procès-verbal de désaccord devra être 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 (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise) quand des négociations ont été ouvertes avec eux. Il devra mentionner le nombre et les dates des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord ainsi que les propositions respectives des parties.

L'employeur devra consulter 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.

LE CONTENU DES ACCORDS ET PLANS D' ACTIONS PRÉCISÉ PAR LE DECRET

Les accords collectifs d'entreprise, de groupe ou de branche et les plans d'action devront comporter les éléments suivants :

- L'âge maximal des jeunes et l'âge minimal des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur ;
- S'agissant des engagements en faveur de l'insertion durable des **jeunes** :
 - b) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
 - c) Les modalités d'accès à la formation des jeunes, en particulier pour les moins qualifiés ;
 - d) Les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la désignation d'un référent et l'organisation de la charge de travail de celui-ci et la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise ;
 - e) Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;
 - f) Les modalités de recours aux contrats en alternance et de leur développement ;
 - g) Les modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires ;
 - h) La mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi.

- S'agissant des engagements en faveur de l'emploi des salariés **âgés** :
 - a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
 - b) Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité notamment dans les domaines suivants :
 - l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
 - l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
 - c) Les actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :
 - recrutement de salariés âgés ;
 - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
 - organisation de la coopération intergénérationnelle ;
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

L'accord ou le plan d'action devra définir des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes. Il peut également préciser les modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés. Il veille à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les compétences clés identifiées dans le diagnostic.

CONTRÔLE PAR L'ADMINISTRATION

L'article L. 5121-13 détermine les conditions du contrôle par l'administration des engagements des entreprises en matière de contrat de génération. Il confère aux services déconcentrés de l'État, 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.

Le décret précise que le contrôle de conformité sera effectué par la DIRECCTE¹ dans un délai de trois semaines à compter de la date de dépôt de l'ensemble des pièces dans le cas d'un accord et de six semaines dans le cas d'un plan d'action. À défaut de notification d'une décision de conformité dans ces délais, l'accord ou le plan d'action sera réputé conforme.

En cas d'absence d'accord ou de plan d'action, ou en cas d'accord ou de plan d'action non conforme, la DIRECCTE mettra en demeure l'entreprise de régulariser sa situation dans un délai qu'il fixera et qui ne pourra dépasser six mois à compter de la date de réception de la mise en demeure adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si l'employeur n'est pas en mesure de communiquer à la DIRECCTE un accord ou plan d'action remplissant les conditions fixées par la loi dans le délai fixé dans la mise en demeure, il devra justifier des motifs de la défaillance de l'entreprise. L'entreprise pourra être entendue, à sa demande, par la DIRECCTE.

¹ Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

PÉNALITÉ

Lorsque la DIRECCTE constatera qu'une entreprise ou un établissement public ne sont pas couverts par un accord collectif ou un plan d'action, ou sont couverts par un accord collectif ou un plan d'action non conforme, elle mettra en demeure l'entreprise ou l'établissement public de régulariser sa situation.

En cas d'absence de régularisation par l'entreprise ou l'établissement public, la pénalité s'appliquera.

Le montant de la pénalité sera soumis à un double plafond, 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.

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'EPIC² n'est pas couvert par un accord ou un plan d'action conformes sont retenues pour déterminer le montant de la pénalité.

Pour déterminer ce taux, la DIRECCTE tiendra compte des efforts réalisés par l'entreprise pour établir un accord ou un plan d'action conforme aux dispositions législatives, et notamment :

- de la réalisation d'un diagnostic ;
- de l'ouverture ou non de négociations ;
- de l'existence ou non d'un accord ou plan d'action négocié ou élaboré antérieurement portant sur les thématiques du contrat de génération ;
- du degré de non-conformité de l'accord ou du plan d'action lorsqu'il existe ;
- de la situation de l'entreprise au regard du franchissement du seuil d'effectifs au cours des douze mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure.

La DIRECCTE tiendra également compte de la situation économique et financière de l'entreprise et notamment :

- de la survenance de difficultés économiques ;
- des restructurations ou fusions en cours ;
- de l'existence d'une procédure collective en cours.

² Établissement Public à caractère Industriel et Commercial

DOCUMENT D'ÉVALUATION

La loi oblige les entreprises ou les EPIC d'au moins 300 salariés à transmettre chaque année à la DIRECCTE, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif ou du plan d'action, un document d'évaluation sur leur mise en œuvre, dont le contenu sera fixé par décret en Conseil d'État.

Ce document devra également être 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.

À défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète, l'entreprise ou l'établissement public seront mis en demeure de communiquer ce document ou de le compléter dans un délai d'un mois.

À défaut d'exécution de la mise en demeure, la DIRECCTE prononcera une pénalité dont le montant sera fixé par décret.

Enfin, l'article L. 5121-16 impose aux branches professionnelles couvertes par un accord étendu sur le contrat de génération de transmettre chaque année au ministre chargé de l'emploi, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord.

Contenu du document d'évaluation :

Le document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action devra comporter au minimum :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, et en particulier sur l'objectif chiffré en matière de recrutement ou de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.

Le document d'évaluation devra préciser le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action. Il devra justifier, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées. Il devra mentionner les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés. Le contenu du document d'évaluation sera précisé par arrêté du ministre chargé de l'Emploi.

Le document d'évaluation devra être transmis chaque année au DIRECCTE. Celui-ci pourra adresser à l'entreprise des observations portant sur la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action sur la base du document d'évaluation. Le courrier d'observations sera transmis aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

À défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète du document d'évaluation, une mise en demeure sera adressée par la DIRECCTE. L'entreprise pourra être entendue, à sa demande, par la DIRECCTE.

Sur la base des éléments qui lui auront été communiqués par l'entreprise, la DIRECCTE pourra notifier une décision motivée d'application de la pénalité pour défaut de document d'évaluation.

MODALITÉS DE L'AIDE FINANCIÈRE DE L'ÉTAT EN CAS DE BINÔME JEUNE-SENIOR (entreprises de moins de 300 salariés)

A. L'article L. 5121-17 définit les conditions pour bénéficier de l'aide financière de l'État au titre du contrat de génération

- **Seules les entreprises employant moins de 300 salariés bénéficient d'une aide, pour chaque binôme de salariés**, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :
 - 1° Elles embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, 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 travail à temps plein ;
 - 2° Elles maintiennent dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :
 - a) Un salarié âgé d'au moins 57 ans ;
 - b) Ou un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ;
 - c) Ou un salarié âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- L'article L. 5121-18 instaure une modalité spécifique du contrat de génération dans les entreprises employant moins de 50 salariés. En effet, ces entreprises bénéficient également d'une aide financière lorsque le chef d'entreprise, âgé de 57 ans ou plus, recrute un jeune en vue de lui transmettre l'entreprise.

B. Montant de l'aide versée

Le contrat de génération prévoit **une aide financière de 4 000 €**, versée par Pôle Emploi à l'employeur, pendant une durée maximale de 3 ans :

- un premier versement de 2 000 € par an pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans (moins de 30 ans s'il est doctorant, handicapé, ou déjà en CDD ou en apprentissage dans l'entreprise),
- un second versement de 2 000 € par an pour le maintien dans l'emploi d'un senior de 57 ans ou plus (55 ans en cas d'embauche) pour encadrer le jeune.

Cette aide est ouverte pour les embauches réalisées à partir du 1^{er} janvier 2013 :

- de plein droit aux entreprises de moins de 50 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 50 salariés),
- après conclusion d'un accord collectif pour les entreprises entre 50 et 300 salariés.

Aucun licenciement économique ne doit avoir eu lieu dans les 6 mois qui précèdent.

C. L'aide ne peut être accordée à l'entreprise lorsque l'entreprise :

- 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 ;
- 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.

D. Les cas d'interruption de versement de l'aide

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 son interruption.

Le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude d'un salarié âgé de 57 ans ou plus ou d'un salarié âgé de 55 ans ou plus bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, qu'il fasse partie ou non d'un binôme « *contrat de génération* », entraîne la perte d'une aide associée à un binôme.

E. Information des IRP

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 salariés (rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47 du code du travail).

ARTICULATION DES NÉGOCIATIONS GPEC ET CONTRAT DE GÉNÉRATION

L'article 2 de la loi adapte les obligations qui pèsent sur les branches et les entreprises d'au moins 300 salariés en matière de négociation sur la GPEC³ à l'instauration, pour elles, d'une négociation obligatoire sur le contrat de génération.

Il est désormais prévu que cette négociation triennale obligatoire de branche pourra également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu à ce titre pourra tenir lieu d'accord de branche au titre des dispositions concernant le contrat de génération.

Les mêmes modifications sont apportées à l'article L. 2242-19 du code du travail, relatif à l'obligation de négociation triennale concernant la GPEC dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Celle-ci pourra donc également porter sur le contrat de génération et l'accord conclu à ce titre vaudra conclusion de l'accord « *contrat de génération* ».

³ Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

SUPPRESSION DE LA NÉGOCIATION EMPLOI DES SENIORS

L'article 3 de la loi supprime l'obligation faite aux entreprises d'au moins 50 salariés de négocier un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés, au profit de la négociation sur le contrat de génération.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de la loi sur le contrat de génération, un régime temporaire a été établi par une circulaire interministérielle du 2 octobre 2012 afin de faire la transition entre ces deux régimes de pénalités. 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 s'effacent devant les mesures concernant le contrat de génération.

ENTRÉE EN VIGUEUR

L'article 5 de la loi 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.

La pénalité sera applicable aux entreprises et aux établissements publics qui n'ont déposé ni accord collectif, ni plan d'action auprès de la DIRECCTE au 30 septembre 2013.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'aide versée lorsqu'elles embauchent une personne de moins de 26 ans ou handicapées de moins de 30 ans en contrat de durée indéterminée à temps plein et maintiennent dans l'emploi un salarié âgé s'appliquera, à partir de la promulgation de la loi, aux embauches réalisées à compter du 1^{er} janvier 2013.

Par dérogation, les entreprises de moins de 300 salariés bénéficieront d'une aide au titre du contrat de génération lorsqu'elles remplissent les conditions de l'article L. 5121-17 du code du travail 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 26 ans, ou avant ses 30 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 loi.

Le texte laisse donc un délai de six mois aux entreprises pour parvenir à un accord collectif ou, en cas d'échec, pour établir un plan d'action conformément à l'article 17 de l'ANI du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, qui prévoit que les entreprises de 50 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.