

RECTO-VERSO...

L'actualité du droit du travail et des ressources humaines

N°15 – Septembre 2013

www.cwassocies.com

CONTRAT DE GENERATION :

derniers jours de mise en conformité pour les entreprises de 300 salariés et plus

En application de la loi 2013-185 du 1^{er} mars 2013 instaurant le Contrat de Génération, les entreprises tenues de mettre en place à titre obligatoire ce nouveau dispositif ont jusqu'au 30 septembre 2013 pour satisfaire à cette nouvelle obligation. Après cette date, elles s'exposent à un risque de pénalité financière.

L'administration paraît d'ores et déjà très attentive dans le suivi de la mise en place du Contrat de Génération et n'hésite pas, à quelques semaines de l'échéance fixée par la loi, à rappeler les entreprises à leurs devoirs.

DERNIERE MINUTE

Dans un courrier adressé à ses services le 12 septembre 2013 (en pièce jointe), Michel Sapin, Ministre du travail, leur demande de faire preuve de souplesse à l'égard des entreprises de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe de cette taille) afin de leur permettre de finaliser les négociations engagées pour la mise en place du contrat de génération.

L'impératif de prudence et de réactivité demeure cependant : cette souplesse n'a vocation à être accordée qu'aux entreprises qui, au 30 septembre 2013, auront effectivement débuté les négociations avec leurs organisations syndicales représentatives.

De même, en cas d'échec des négociations au mois de septembre (ou dans les semaines qui suivent eu égard à la souplesse précitée), le Ministre donne pour instruction d'accepter le dépôt différé des plans d'actions, dès lors que le Comité d'entreprise ou les délégués du personnel auront été convoqués en vue de leur consultation sur le plan avant le 30 septembre 2013.

En tout état de cause, ce courrier rappelle aux Autorités de contrôle qu'elles devront être particulièrement exigeantes dans le cadre du contrôle des plans d'actions mis en place en cas d'échec des négociations et qu'elles devront notamment s'appuyer sur le PV de désaccord de fin de négociation et l'avis du Comité d'entreprise (ou des délégués du personnel).

QUELLES OBLIGATIONS POUR QUELLES ENTREPRISES ?

Toutes les entreprises peuvent être concernées par le Contrat de Génération. Ce nouveau dispositif, qui remplace les Accords et Plans « Seniors » emporte cependant des droits et des obligations qui diffèrent selon leur effectif :

- **Entreprises de moins de 50 salariés** (et n'appartenant pas à un groupe de 50 salariés ou plus) : bénéficie de l'aide financière prévue par la loi en cas de création de binômes jeunes/seniors sans autre condition ;
- **Entreprises entre 50 et 299 salariés** (ou appartenant à un groupe de cette taille) : bénéficie de cette aide financière, sous réserve d'avoir préalablement mis en place, par accord collectif ou Plan d'actions, le contrat de Génération ;
- **Entreprises de 300 salariés ou plus** : obligation de mettre en place le Contrat de Génération par accord collectif ou par le biais d'un Plan d'actions. Ces entreprises ne bénéficient d'aucune aide financière mais s'exposent à l'inverse à une pénalité financière si elles ne satisfont pas à leurs obligations.

DANS QUEL DELAI ?

Seules les entreprises et groupes devant, à titre obligatoire (*i.e* employant au moins 300 salariés), mettre en place le Contrat de Génération ont un délai de mise en conformité à respecter.

En effet, la loi 2013-185 du 1^{er} mars 2013 a fixé au 30 septembre 2013, la date limite à laquelle les entreprises et groupes concernés doivent être à jour de leurs obligations.

Après cette date, les entreprises qui n'auraient pas mis en place le Contrat de génération ou dont le dispositif aurait été jugé non conforme à la loi, s'exposent à un risque de pénalité financière.

Avant d'être redevables d'une telle pénalité, les entreprises défaillantes se verront toutefois préalablement mises en demeure de se mettre en conformité dans un délai de 1 à 4 mois.

Au terme de ce délai, une entreprise qui n'aurait toujours pas satisfait à ses obligations, devra justifier de raisons impérieuses auprès de la Direccte pour éviter la pénalité dont le montant s'élèvera au plus élevé des 2 suivants :

- 10 % du montant de la réduction de cotisations sur les bas salaires (réduction Fillon) dont bénéficie l'entreprise, au titre de la période pendant laquelle elle n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action ;
- 1 % des rémunérations versées à l'ensemble des travailleurs salariés ou assimilés, au cours de cette même période.

COMMENT ?

Avant de débiter la négociation d'un accord collectif relatif au Contrat de Génération (ou de mettre en place un Plan), les entreprises doivent procéder à un diagnostic de la situation d'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise dont le contenu est fixé par l'article D.5121-27 alinéas 1 à 7 du Code du travail. Il est basé sur des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche au cours des 3 dernières années ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences clés de l'entreprise, c'est-à-dire celles dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité identifiées, le cas échéant, dans l'accord ou le plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité applicable dans l'entreprise.

Pour établir ce diagnostic, les entreprises pourront notamment s'appuyer sur celui qu'elles ont en principe déjà réalisé dans le cadre de leurs obligations liées à l'égalité entre hommes et femmes, notamment pour identifier les métiers dans lesquels un déséquilibre serait constaté dans la proportion entre femmes et hommes.

Dès lors qu'elles dépassent le seuil des 50 salariés, les entreprises qui souhaitent ou doivent mettre en place un Contrat de génération doivent privilégier la voie de la négociation collective quand elles disposent de délégués syndicaux.

Ce n'est qu'en cas d'échec de la négociation syndicale (ou en l'absence de délégué syndical) qu'elles peuvent mettre en place le Contrat de génération de façon unilatérale, après consultation du Comité d'entreprise et du CHSCT lorsqu'il en existe un (à défaut, les délégués du personnel devront être consultés).

QUELS ENGAGEMENTS ?

L'Accord/le Plan doit avant toute chose définir les tranches d'âge « jeunes » et « seniors » ainsi que sa durée d'application (dans la limite de 3 ans maximum).

Il doit ensuite formaliser 3 types d'engagements en matière :

- d'insertion durable des jeunes ;
- de maintien dans l'emploi des seniors ;
- de transmission des savoirs.

L'Accord/Plan doit également définir un objectif général d'égalité professionnelle et de mixité des emplois ; de même que les modalités d'accès des seniors, des référents et des jeunes au plan de formation de l'entreprise.

Une synthèse des principales dispositions devant être prévues par l'Accord/le Plan figure en page 3.

QUEL CONTROLE ?

Après sa conclusion, l'Accord/le Plan doit être déposé auprès de la Direccte qui procède à un contrôle de conformité dans un délai de :

- 3 semaines pour les accords collectifs ;
- 6 semaines pour les plans d'actions.

Ces délais débutent à réception du dossier complet de dépôt qui doit contenir, outre l'Accord/le Plan, diverses informations telles que la notification de l'Accord aux organisations syndicales, le diagnostic préalable, la fiche descriptive de l'Accord /du Plan conforme au modèle fixé par arrêté du 26 avril 2013, la copie de l'avis du CE/CHSCT ou des DP).

Au terme de ces délais, l'Administration doit en principe avoir notifié à l'Entreprise, soit une décision de conformité, soit une décision motivée de non-conformité.

Si ce n'est pas le cas, les conséquences du silence de l'Administration diffèrent selon la taille de l'Entreprise :

- Il vaut refus pour les entreprises de 50 à 299 salariés qui entendaient percevoir les aides financières liées aux binômes intergénérationnels ;
- Il vaut validation pour les entreprises employant 300 salariés ou plus.

☞ Pour les Entreprises de 300 salariés et plus, toute décision de non-conformité sera assortie d'un délai de régularisation de 1 à 4 mois valant mis en demeure et à l'expiration duquel l'entreprise sera exposée à la pénalité financière applicable en l'absence d'accord/plan si elle n'a toujours pas déposé d'Accord ou de Plan conforme.

QUEL SUIVI ?

Toute Entreprise ayant mis en place le Contrat de Génération devra assurer le suivi de son application et l'évaluation de la réalisation des engagements pris selon les modalités définies dans l'Accord/le Plan.

En cas de Plan d'action, le Comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) devra être consulté chaque année sur ce suivi.

Enfin, les Entreprises employant 300 salariés et plus seront soumises à un contrôle annuel de l'Administration par le biais du Document Annuel d'Evaluation qu'elles devront transmettre à date anniversaire à la Direccte.

Ce document devra comporter :

- l'actualisation des données du diagnostic initial ;

- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion des jeunes, le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des compétences ;
- le niveau de réalisation des autres actions ;
- le cas échéant, les motifs de non-réalisation de certaines des actions prévues.

Un modèle-type de document d'évaluation est prévu par l'arrêté du 26 avril 2013 (annexe 3). Ce document-type peut toutefois être enrichi par tout élément utile.

Le défaut de transmission de ce document à la Direccte à la date anniversaire du dépôt de l'Accord/du Plan entrainera mise en demeure de régularisation sous le délai d'un mois. En cas de non-transmission ou de transmission incomplète au terme du délai de mise en demeure, la Direccte notifiera à l'Entreprise une pénalité forfaitaire de 1.500 € par mois complet de retard.

VOS CONTACTS



Hélène GUILLOT
Avocat associé
helene.guillot@cwassocies.com



Lauren FAZY
Avocat
lauren.fazy@cwassocies.com

VOTRE AGENDA



Prochaine formations ERYS

17 septembre 2013 à PARIS et 15 octobre 2013 à LYON :
Elections professionnelles en pratique

26 septembre 2013 à PARIS :
Conduire des entretiens de 2nde partie de carrière efficaces

12 octobre 2013 à LYON :
La rupture du contrat de travail hors licenciement

26 septembre 2013 à PARIS :
La retraite : mode d'emploi

1^{er} et 2 octobre 2013 à PARIS :
Se préparer à une retraite sereine et active

L'expertise juridique
au service
des Ressources Humaines

TABLEAUX DE SYNTHÈSE DU CONTENU DES ACCORDS/PLANS

Dispositions sur l'entrée des jeunes dans l'entreprise

- ➔ **Objectif chiffré de recrutements** de jeunes en CDI
- ➔ **Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes** (parcours d'accueil, référent, description des fonctions du référent et éventuellement de sa charge de travail)
- ➔ **Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi jeune/responsable hiérarchique /référent**
- ➔ **Modalités de recours ou de développement des contrats en alternance et aux stages + modalité d'accueil des alternants et stagiaires**
- ➔ **Prise en compte de l'égalité professionnelle femmes/hommes** et d'actions destinées à accroître la mixité des emplois
- ➔ **Le cas échéant, mobilisation d'outils de l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi** (ex : aides d'action logement)

Dispositions sur l'emploi des seniors

- ➔ **Objectifs chiffrés d'embauche et de maintien dans l'emploi des seniors**
- ➔ Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité (adaptation et aménagement de poste)
- ➔ Mise en place de **dispositions en faveur de l'emploi des seniors**: l'accord collectif déterminera, en fonction des résultats du diagnostic préalable, une ou plusieurs actions pertinentes sur au moins **2 des 5 domaines suivants** :
 - Recrutement de seniors
 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges
 - Organisation de la coopération intergénérationnelle (développement de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes)
 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
 - Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite

Dispositions sur la transmission des savoirs et compétences

- ➔ **Actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et d'accompagnement des jeunes (voir en direction des salariés âgés)**
- ➔ **Modalités très diverses** en fonction des caractéristiques de l'entreprise, tels que :
 - les binômes d'échange de compétences entre salariés expérimentés et jeunes ayant une première expérience professionnelle dans l'entreprise
 - l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail

L'Accord ou le Plan veille à garantir la **transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les compétences clés identifiées dans le diagnostic**

Autres dispositions

- ➔ **Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mixité professionnelle**
 - Possibilité de reprendre les engagements (objectifs et mesures) déjà pris dans le cadre des accords ou plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle mis en place dans l'entreprise en application de l'article L.2242-5 du Code du travail (circulaire du 15 mai 2013)
 - En l'absence d'un tel Accord/Plan au sein de l'Entreprise, il paraît nécessaire de prévoir des actions relatives à la promotion de l'égalité professionnelle dans l'Accord/Plan mettant en place le Contrat de Génération. De telles actions n'exonéreront cependant pas les Entreprises de devoir mettre en place un accord collectif ou un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle
- ➔ **Egalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière**
 - Cette rubrique peut être l'occasion de rappeler les principes généraux de discrimination afin de lutter contre les discriminations « inconscientes »
 - Le cas échéant, des actions complémentaires pour favoriser le développement de carrière entre hommes et femmes pourront également être définies
- ➔ **Modalités d'accès au Plan de formation pour les jeunes, leurs référents et les seniors**
 - Ni la loi ni la circulaire du 15 mai 2013 ne précisent les modalités à mettre en œuvre
 - Il pourra s'agir de rappeler l'égalité d'accès à la formation et/ou de prévoir des priorités d'accès à la formation ou des budgets spécifiques...
- ➔ **Dispositions sur la mise en œuvre de l'accord**
 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des actions et indicateurs permettant d'en évaluer les résultats (échéance annuelle de réalisation recommandée)
 - Conditions de publicité auprès des salariés
 - Modalités de suivi et d'évaluation de l'accord, notamment au regard de l'évolution globale de l'emploi : l'accord doit fixer l'instance chargée du suivi et la fréquence de ses réunions
 - L'employeur devra établir un bilan quantitatif et qualitatif à échéance de l'accord, qu'il transmettra à l'Administration