



## Contrats de génération : l'accord du 19 octobre 2012

Petit à petit les contenus du futur contrat de génération sont dévoilés. Petit résumé :

L'[ANI](#) du 19 octobre 2012 marque un tournant important.

Ce document devrait servir de base au gouvernement, afin de rédiger le projet de loi instaurant ce nouveau type de contrat en 2013 !

### Contrat de génération : 3 objectifs !

En préambule, l'[ANI](#) indique que le contrat de génération répond à un triple objectif :

1. Améliorer l'accès des jeunes à l'emploi en CDI ;
2. Maintenir les seniors dans l'emploi ;
3. Assurer la transmission des savoir et des compétences.

#### Extrait [ANI 19/10/2012](#)

Le contrat de génération répond au triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

### Qui sont les jeunes ? Qui sont les seniors ?

L'[ANI](#) considère que les catégories d'âge visées par les contrats de génération sont :

- Les jeunes sont âgés de moins de 26 ans ;
- Eventuellement des jeunes de moins de 30 ans pour 3 situations (travailleurs handicapés, embauche [CDI](#) à l'issue d'un doctorat ou études postdoctorales, embauche en [CDI](#) d'un jeune présent avant ses 26 ans dans l'entreprise à l'issue d'un contrat CDD, intérim, aidé ou en alternance) ;
- Les seniors sont âgés de 57 ans et plus, éventuellement ceux de 55 ans et plus en cas d'accords collectifs intergénérationnels et d'embauche.

#### Extrait [ANI 19/10/2012](#)

Article 3 - Catégories d'âge visées

Les conventions de génération, les accords ou les plans d'action intergénérationnels précisent les catégories d'âges visées.

Le terme « jeunes » désigne les jeunes actifs de moins de 26 ans.

**SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DES CFA ET ASSIMILES DE LA CONSTRUCTION**

Case 413 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil Cédex

e-mail : [syndicat@cgt-cfa.com](mailto:syndicat@cgt-cfa.com)

site : <http://cgt-cfa.com>

La borne d'âge de 26 ans peut être relevée sans jamais dépasser 30 ans dans les trois situations suivantes :

embauche en [CDI](#) d'un jeune présent avant ses 26 ans dans l'entreprise à l'issue, soit d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat aidé, soit d'un contrat en alternance ;

embauche en [CDI](#) d'un jeune à l'issue d'un doctorat ou d'études postdoctorales ;

embauche en [CDI](#) d'un jeune bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Dans les accords collectifs intergénérationnels, quelle que soit la taille de l'entreprise, peuvent être considérés comme seniors les actifs de 55 ans et plus, en cas d'embauches de senior. A défaut, sont considérés comme seniors, les actifs de 57 ans et plus.

### **3 seuils d'effectif = 3 obligations et incitations différentes !**

L'[ANI](#) prévoit 3 situations différentes selon le seuil d'effectif :

#### **Entreprises et groupes de 300 salariés et plus**

Ces structures doivent être couvertes par un accord « intergénérationnel » ou à défaut d'un tel accord, élaborer un plan d'actions.

Si ce n'est pas le cas, ces entreprises:

- Seront alors soumises à des pénalités dont le montant sera fixé par le futur projet de loi ;
- Perdront une partie du bénéfice de la réduction FILLON.

Lorsque ces entreprises seront couvertes par un accord « intergénérationnel » ou à défaut d'un tel accord, auront élaboré un plan d'actions, elles ne bénéficieront pas d'aides de l'État.

#### **Extrait ANI 19/10/2012**

##### Article 1- Entreprises et groupes de 300 salariés et plus

Les entreprises employant 300 salariés et plus ou appartenant à un groupe d'entreprises au sens de l'article [L.2331-1](#) du Code du travail comprenant 300 salariés et plus doivent être couvertes par un accord intergénérationnel et, à défaut d'un tel accord, élaborer un plan d'actions dans les conditions fixées au présent accord.

L'administration compétente se prononce sur toute demande formulée par une entreprise ou un groupe mentionné ci-dessus tendant à apprécier l'application du titre II du présent accord à sa situation. L'absence de réponse de l'administration pendant un délai fixé par voie réglementaire vaut décision de conformité.

## Entreprises de 50 à moins de 300 salariés

A la différence des entreprises comptant 300 salariés et plus, ces entreprises n'ont pas l'obligation d'être couvertes par un accord « intergénérationnel » ou à défaut d'un tel accord, d'élaborer un plan d'actions.

Par contre, si elles veulent bénéficier d'une aide de l'État, cet accord ou l'élaboration d'un plan d'actions sont nécessaires à l'octroi d'une aide pendant une durée de 3 ans pour le jeune, et jusqu'au départ à la retraite du sénior.

Les entreprises peuvent également bénéficier de l'aide de l'État si elles sont couvertes par un accord intergénérationnel de branche ayant reçu un avis favorable du Ministre chargé de l'Emploi.

### Extrait ANI 19/10/2012

#### Article 2.1 – Entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de remplacer, s'agissant des entreprises de 50 à moins de 300 salariés, les dispositions du chapitre VIII ter-pénalités- section1 : accords en faveur de l'emploi des salariés âgés du titre III du livre I du Code de la sécurité sociale, par les dispositions suivantes :

« A la place de la négociation portant sur l'emploi des salariés âgés, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou les branches professionnelles doivent intégrer la question des accords intergénérationnels.

L'accès aux aides financières versées par l'Etat pour la conclusion de conventions de génération est subordonné :

à la conclusion d'un accord d'entreprise portant sur les accords intergénérationnels, ou, à défaut d'accord, à la mise en place d'un plan d'action répondant aux exigences du titre II du présent accord et soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent ;

ou, à défaut, à la conclusion d'un accord de branche, répondant aux exigences du titre III du présent accord, ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi et étendu.

L'aide financière, prévue par l'Etat est versée dès la signature du document dit « convention de génération », pour le jeune, pendant une durée de 3 ans, et est versée pour le senior le temps de son maintien dans l'emploi, et au plus tard jusqu'à l'âge mentionné au 1° de l'article [L.351-8](#) du code de la sécurité sociale.

## Entreprises de moins de 50 salariés

Le dispositif est beaucoup plus souple, l'aide de l'État étant automatique attribuée dès qu'un contrat de génération aurait été conclu.

**SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DES CFA ET ASSIMILES DE LA CONSTRUCTION**

Case 413 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil Cédex

e-mail : [syndicat@cgt-cfa.com](mailto:syndicat@cgt-cfa.com)

site : <http://cgt-cfa.com>

## Extrait ANI 19/10/2012

Article 2.2 – Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient des aides financières versées par l'Etat lorsqu'elles concluent des conventions de génération conformément au titre IV ci-après.

## Résumé synthétique

A en croire les termes de l'ANI et bien entendu sous réserve du contenu du projet de loi à suivre, nous pouvons résumer les dispositions variables selon les effectifs comme suit :

### Négociation ou accord obligatoires ?

Effectif	Oui/Non
300 salariés et plus	Oui sinon elles soumises à des pénalités et diminution de la réduction FILLON
Entre 50 et moins de 300 salariés	Non sauf si elles souhaitent bénéficier d'aides de l'État
Moins de 50 salariés	Non

### Bénéfice de l'aide de l'État ?

Effectif	Oui/Non
300 salariés et plus	Non
Entre 50 et moins de 300 salariés	Oui sous réserve d'un accord « intergénérationnel » ou élaboration plan d'actions.
Moins de 50 salariés	Oui dès signature contrat de génération

## Calendrier de mise en place

Le contenu de l'ANI est prévu d'être présenté en Conseil des ministres à la mi-décembre 2012.

Les discussions au Parlement devraient débuter en janvier 2013.

## Références

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 OCTOBRE 2012 RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION