



Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI  
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Paris, le 15 mai 2013

SOUS-DIRECTION DES MUTATIONS ECONOMIQUES  
ET DU DEVELOPPEMENT DE L'ACTIVITE

Le Ministre du travail, de l'emploi, de la  
formation professionnelle et du dialogue social

**Mission Fonds national de l'emploi**  
Affaire suivie par : Elisa BAILLON  
Mél : elisa.baillon@emploi.gouv.fr  
Téléphone : 01 44 38 33 19  
Télécopie : 01 44 38 28 07

à

Mesdames et Messieurs les Préfets de région

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL

Mesdames et Messieurs les Directeurs  
régionaux des Entreprises, de la concurrence,  
de la consommation, du travail et de l'emploi  
(DIRECCTE)

SOUS-DIRECTION DES RELATIONS INDIVIDUELLES ET  
COLLECTIVES DU TRAVAIL

Messieurs les Directeurs des entreprises, de la  
concurrence, de la consommation, du travail et  
de l'emploi (DIECCTE) des départements et  
collectivités d'outre-mer

**Bureau des relations collectives du travail – RT2**  
Mél : dgt.rt2@travail.gouv.fr

Mesdames et Messieurs les Préfets de  
département

Mesdames et Messieurs les Directeurs des  
unités territoriales

**Circulaire DGEFP/DGT n° 2013-07 du 15 mai 2013 relative au contrat de génération**

NOR : ETSD1312241C

Réf : Accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération

Loi n° 2013 du 1<sup>er</sup> mars 2013 relative au contrat de génération

Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération

Arrêté du 26 avril 2013 précisant le contenu de la fiche descriptive des accords collectifs et plans d'action, de la fiche signalétique des accords de branche, du document d'évaluation relatifs au contrat de génération

**Le contrat de génération constitue l'un des dispositifs majeurs de la bataille pour l'emploi menée par le gouvernement. Dans un contexte où la situation de l'emploi est difficile, il a pour objectif de faciliter l'insertion durable des jeunes, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences, essentielle à la compétitivité des entreprises.**

Avec les emplois d'avenir, le contrat de génération, créé par la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 qui transpose l'accord national interprofessionnel signé par tous les partenaires sociaux le 19 octobre 2012, constitue aujourd'hui l'un des principaux leviers de la politique de l'emploi.

Dans un contexte marqué par un très fort renouvellement des générations – d'ici à 2020, 5 millions d'actifs d'aujourd'hui auront pris leur retraite et, parallèlement, 6 millions de jeunes auront fait leur entrée sur le marché du travail – anticiper ce renouvellement est une nécessité économique et sociale pour les entreprises.

Le contrat de génération est porteur d'une double ambition, quantitative et qualitative, en matière d'emploi. Il vise en effet à la fois à augmenter le taux d'emploi des jeunes et des seniors et à agir sur la qualité de l'emploi : privilégier les recrutements en CDI pour les jeunes, qui leur permettent d'accéder à une véritable autonomie, et faciliter le maintien en emploi des salariés seniors jusqu'à leur départ en retraite en aménageant leurs conditions de travail.

Si des modalités spécifiques ont été prévues en fonction de la taille des entreprises, le contrat de génération s'adresse à l'ensemble des entreprises et de leurs salariés selon deux modalités différentes d'incitation :

- Dans les entreprises et groupes de moins de 300 salariés, il pourra servir de déclencheur pour accélérer les embauches et privilégier la qualité de l'emploi. Ces entreprises peuvent bénéficier d'une aide financière, d'un montant de 4 000 euros par an pendant 3 ans pour les recrutements en CDI de jeunes de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans pour les travailleurs reconnus handicapés) et le maintien en emploi des salariés de 57 ans ou plus (ou recrutés à partir de 55 ans) ou de 55 ans et plus pour les travailleurs reconnus handicapés. Ainsi, au niveau du SMIC, avec les exonérations générales de cotisations sociales et le CICE, **l'Etat soutient jusqu'à 60% du salaire brut de l'embauche d'un jeune en CDI, soit 40% du coût salarial total (charges patronales incluses).**

- Dans les entreprises et groupes de 300 salariés et plus, il vise à créer une dynamique collective de valorisation des salariés âgés, à travers le repérage et la transmission de leurs compétences clés, et d'intégration durable de jeunes dans l'emploi ; ces entreprises sont invitées à négocier un accord d'entreprise reprenant ces enjeux, sous peine de devoir verser une pénalité financière.

La réussite du contrat de génération suppose une implication et une mobilisation forte de tous les acteurs, et notamment des services des DIRECCTE, autour des axes suivants :

### **1 - Faire connaître aux entreprises de moins de 300 salariés l'aide « contrat de génération » :**

Les enjeux du dispositif en termes de créations d'emploi, dans les entreprises de moins de 300 salariés, sont déterminants. Pour accompagner le déploiement du contrat de génération, nous comptons sur vous pour mobiliser l'ensemble du service public de l'emploi et des relais auprès des entreprises afin d'informer très largement les entreprises de l'intérêt et des enjeux liés à la mise en œuvre du contrat de génération, notamment dans celles de moins de 50 salariés.

Nous vous rappelons que, d'ores et déjà, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide sans condition d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action, à la différence des entreprises de 50 à 299 salariés.

Nous appelons votre attention sur le fait que celles qui ont recruté en CDI des jeunes âgés de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans pour les travailleurs reconnus handicapés) **depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013**, disposent **d'un délai de 3 mois (soit avant le 17 juin 2013) pour demander l'aide au titre du contrat de génération auprès de Pôle emploi**. A cette fin, il convient qu'elles téléchargent le formulaire d'aide avec la notice, sur le site [www.contrat-generation.gouv.fr](http://www.contrat-generation.gouv.fr).

**Par ailleurs, peuvent également ouvrir droit à l'aide les recrutements de jeunes en CDI, même âgés de 26 ans ou plus, qui font suite à un précédent contrat à durée déterminée ou en alternance signé avec le jeune avant ses 26 ans et avant le 1<sup>er</sup> mars 2013.**

Il conviendra également de s'appuyer sur Pôle emploi ainsi que sur les missions locales et les Cap emploi qui doivent être en capacité de repérer les entreprises afin de favoriser les placements de jeunes demandeurs d'emploi ou de salariés âgés qui peuvent être recrutés dans le cadre du contrat de génération. Une instruction DGEFP/Pôle emploi, en date du 14 mai 2013, vous a été adressée parallèlement pour préciser les modalités de votre action conjointe avec les directions régionales de Pôle emploi sur la mise en œuvre du contrat de génération.

En outre, vous pouvez mobiliser **les CFA et les entreprises qui recourent de manière importante aux contrats en alternance** (apprentissage et contrat de professionnalisation) pour les inviter à systématiser l'embauche en CDI des jeunes à l'issue de leur formation. Pour celles qui n'ont pas la possibilité d'intégrer la totalité de ces jeunes, vous pouvez travailler avec elles à identifier les entreprises ayant les mêmes besoins de compétences (logique territoriale ou de filière) qui pourraient conclure un contrat de génération, au bénéfice de ce jeune formé.

**Vous veillerez également à promouvoir le contrat de génération « transmission d'entreprise »** qui peut être conclu par un chef d'entreprise âgé qui envisage de transmettre son entreprise.

Vous mobiliserez les organisations professionnelles, les experts comptables, les centres de formation d'apprentis, et les chambres consulaires – notamment les chambres de métiers et d'agriculture en particulier sur le volet « transmission d'entreprise » – pour informer et accompagner les entreprises.

Pour vous aider à faire connaître le contrat de génération, des brochures d'information. 3 dépliants (en fonction de la taille des entreprises) et un support de présentation du contrat de génération vous ont d'ores et déjà été adressés. Un dépliant général sur le contrat de génération sera diffusé début juin. Enfin, un dépliant spécifique sur le volet transmission d'entreprise sera disponible cet été. Par ailleurs, le site internet dédié [www.contrat-generation.gouv.fr](http://www.contrat-generation.gouv.fr) propose des actualités, la liste des accords de branche étendus, un questions réponses, des supports de communication. Je vous invite également à contribuer à l'alimentation de ce site en signalant tous projets ou démarches innovants qui pourront utilement être partagés et valorisés.

**Enfin, vous communiquerez sur la possibilité de bénéficier d'une aide financière au titre du dispositif d'appui conseil à la mise en œuvre du contrat de génération dans les entreprises de moins de 300 salariés.**

Ce dispositif doit permettre de faciliter le déploiement du contrat de génération en incitant les entreprises à développer des politiques et des outils de gestion des âges favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés, à l'intégration des jeunes et à la transmission des compétences. Pour 2013, un montant de 30 M€ est prévu à cet effet.

En ce qui concerne l'appui conseil, vous vous appuierez tout particulièrement sur les organismes paritaires collecteurs agréés avec lesquels des conventions nationales seront conclues pour déterminer leur niveau d'engagement et d'objectifs par région, en lien avec vos services. Une enveloppe vous sera également déléguée pour démultiplier la mobilisation de cette aide auprès des entreprises, dans le cadre d'un conventionnement individuel ou collectif.

## **2 – Promouvoir la négociation collective sur le contrat de génération :**

Comme vous le savez, **le contrat de génération fait une large place à la négociation d'entreprise** pour qu'il s'adapte à la réalité de chaque entreprise, en fonction de sa taille, de son secteur d'activité et de sa pyramide des âges. A l'appui de cette négociation, nous vous rappelons que chaque entreprise de 50 salariés et plus aura à réaliser un diagnostic spécifique à l'entreprise qui dresse l'état des lieux de la situation des jeunes et des salariés âgés, des savoirs et des compétences clés, qui vous sera systématiquement adressé. Ce diagnostic permettra aussi de tirer les enseignements des pratiques des entreprises et des actions engagées ces dernières années, notamment dans le cadre de l'incitation à la négociation en faveur de l'emploi des salariés âgés (qui a été abrogée par la loi portant création du contrat de génération) et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Aussi, nous vous demandons de promouvoir cette démarche en facilitant le dialogue social et la négociation collective du contrat de génération sur vos territoires. Nous vous rappelons que, dans les entreprises de 50 à 299 salariés, le bénéfice de l'aide est conditionné à un accord d'entreprise (ou plan d'action en cas d'échec des négociations ou en cas d'incapacité à négocier), ou, à défaut, à l'existence d'un accord de branche étendu.

Dès à présent, vous voudrez bien identifier et sensibiliser les entreprises de 300 salariés et plus, ou qui appartiennent à un groupe de 300 salariés et plus, qui doivent, sans attendre, établir leur diagnostic et entamer une négociation, sachant que l'accord collectif ou le plan d'action doit être déposé avant le 30 septembre 2013.

Nous soulignons l'importance du rôle de conseil que vous devrez mener auprès des entreprises pour l'établissement du diagnostic et l'accompagnement de la négociation. Cela facilitera d'autant votre travail de contrôle de conformité du diagnostic et de l'accord collectif ou, à défaut, du plan d'action que vous serez amenés à effectuer dans des délais resserrés : 3 semaines pour un accord collectif et 6 semaines pour un plan d'action, dès lors qu'ils ont été régulièrement déposés. Nous appelons votre attention sur le fait que la validation tacite d'un accord ou d'un plan d'action ne s'applique qu'au bénéfice des entreprises d'au moins 300 salariés ; s'agissant des entreprises de 50 à 299 salariés, une décision expresse devra en effet être notifiée à l'entreprise dans la mesure où celle-ci permettra d'ouvrir droit à l'aide contrat de génération. Aussi, nous vous demandons d'être extrêmement vigilant quant au respect de ces délais.

Par ailleurs, afin de s'assurer de la mise en œuvre des accords et des plans d'action, les entreprises de 300 salariés et plus sont tenues d'adresser à vos services, annuellement, un document d'évaluation, dont le contenu a été fixé par l'arrêté du 26 avril 2013, et qui vous permettra d'apprécier la mise en œuvre effective par les entreprises de cette démarche de gestion dynamique des âges.

## **3 – Organiser les conditions de déploiement et de montée en charge du contrat de génération :**

**Nous vous demandons de piloter personnellement le déploiement du contrat de génération en mobilisant tous les membres et les partenaires du service public de l'emploi et les partenaires sociaux au niveau régional**, et en organisant les synergies nécessaires au sein des DIRECCTE entre les Pôle 3<sup>E</sup>, les Pôle T et les unités territoriales. Il est important que le déploiement du contrat de génération se fasse de façon articulée et cohérente avec les autres dispositifs de la politique de l'emploi notamment ceux en faveur de l'emploi des jeunes (ANI jeunes de 2011, emplois d'avenir, emplois francs, apprentissage).

Des outils de reporting élaborés par la DGEFP vous aideront dans le pilotage et le suivi de la montée en charge. Des tableaux de bord hebdomadaires, mensuels et trimestriels portant à la fois sur « l'aide contrat de génération » pour les entreprises de moins de 300 salariés, et sur le suivi des accords et ou plans d'action vous seront adressés à cette fin. Ils seront déclinés jusqu'au niveau départemental.

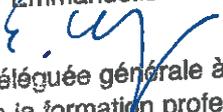
**Nous vous remercions de bien vouloir transmettre à la DGEFP votre plan de mobilisation régional, ainsi que, tous les trimestres, une synthèse régionale du déploiement du contrat de génération sur votre territoire. La première synthèse est attendue pour le 10 juin 2013.**

**Vous alimenterez ce plan de mobilisation d'objectifs et d'indicateurs de suivi (notamment nombre d'entreprises informées sur le dispositif...). Il vous appartient de désigner, au niveau régional, un référent chargé du suivi du déploiement et du pilotage du contrat de génération dont vous voudrez bien communiquer les coordonnées à la DGEFP.**

\* \* \* \* \*

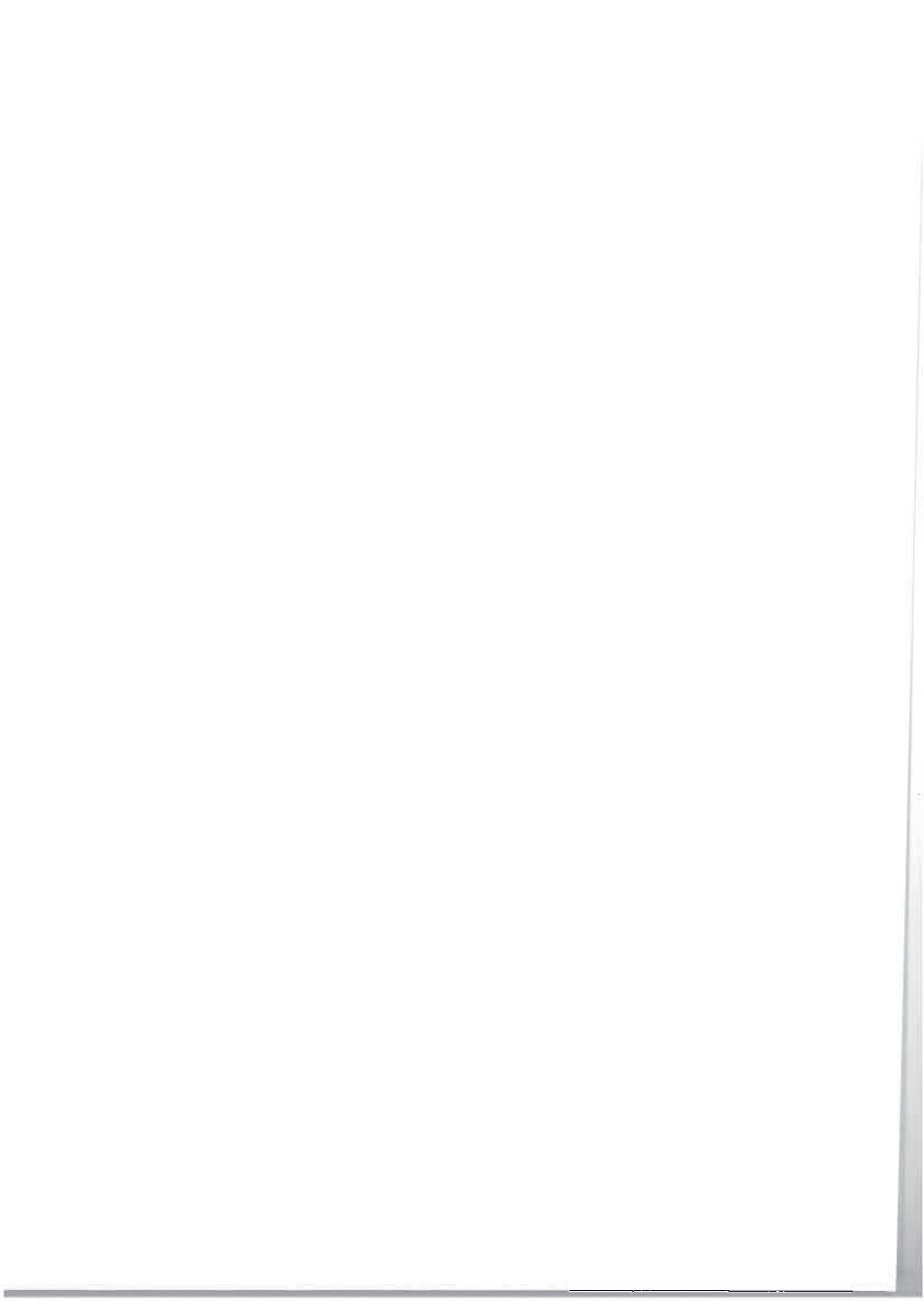
Le contrat de génération est une idée innovante dont le succès reposera beaucoup sur son appropriation par les entreprises et les changements de pratiques qu'il pourra encourager. Nous savons pouvoir compter sur votre implication personnelle dans le déploiement de ce dispositif pour lequel des moyens importants ont été dégagés et qui doit permettre un vrai changement dans les pratiques des entreprises.

Nos services – la mission du Fonds National de l'Emploi, la Mission du Développement de l'Emploi et des Compétences (pour les questions relatives à l'appui conseil) à la DGEFP et le bureau des relations collectives du travail à la DGT pour les questions plus particulières sur la négociation collective – se tiennent à votre disposition.

Emmanuelle WARGON  
  
Déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Le Directeur Général du Travail

  
Jean-Denis COMBREXELLE.



## Sommaire

FICHE 1 - ENTREE EN VIGUEUR.....	7
FICHE 2 - CHAMP D'APPLICATION .....	9
FICHE 3 - FONCTIONNEMENT DE L'AIDE .....	14
FICHE 4 - ACCORDS ET PLANS D'ACTION.....	29
FICHE 5 - APPUI CONSEIL CONTRAT DE GENERATION .....	56
FICHE 6 - COMMUNICATION ET DEPLOIEMENT.....	76
FICHE 7 - PILOTAGE et EVALUATION .....	78
LISTE DES ANNEXES .....	82

## FICHE 1 - ENTREE EN VIGUEUR

Les modalités d'entrée en vigueur des dispositions du contrat de génération sont précisées par la loi n°2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 (promulguée le 1<sup>er</sup> mars 2013, et entrée en vigueur le 4 mars 2013) et le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 (publié le 16 mars 2013 au Journal Officiel, et entré en vigueur le 16 mars 2013).

Il convient de distinguer :

- les dispositions relatives à l'aide contrat de génération qui ont été définies pour permettre aux entreprises d'anticiper, au plus tôt, les embauches de jeunes en CDI,
- les dispositions relatives à la pénalité, applicables aux entreprises qui n'ont déposé ni accord collectif ni plan d'action relatif au contrat de génération au 30 septembre 2013 qui doivent permettre d'inciter les entreprises à mener des négociations de qualité.

### 1/ L'entrée en vigueur de l'aide contrat de génération

**Pour les entreprises de moins de 50 salariés**, le bénéfice de l'aide est ouvert à compter de la date de promulgation de la loi, soit le 1<sup>er</sup> mars 2013.

Ces entreprises peuvent bénéficier d'une aide pour les **embauches qu'elles ont réalisées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, sous réserve qu'elles déposent** leurs demandes d'aide avant le **17 juin 2013** (soit 3 mois suivant la publication du décret relatif au contrat de génération) auprès de Pôle emploi services.

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, l'aide contrat de génération entre en vigueur à compter du lendemain de la publication du décret soit le **16 mars 2013**.

Il est à noter que plusieurs délais entrent en ligne de compte pour le bénéfice de l'aide dans le champ des entreprises de 50 à 299 salariés :

- L'entreprise peut déposer une demande d'aide à partir de la décision de conformité de son accord ou plan d'action (article L.5121-17-VI du code du travail) ;
- La demande d'aide doit être déposée auprès de Pôle emploi services dans un délai maximum de 3 mois après le premier jour d'exécution du CDI du jeune embauché (article 5121-45 du code du travail) ;
- Les embauches éligibles à l'aide sont celles réalisées **à partir du dépôt (complet) de l'accord ou du plan d'action au sein des services de la DIRECCTE** (article L.5121-17-VI du code du travail), **ou du dépôt du diagnostic de l'entreprise aux services de la DIRECCTE pour les entreprises couvertes par un accord de branche étendu** (article L.5121-17-VI du code du travail).

### 2/ L'entrée en vigueur de la pénalité contrat de génération

La date d'entrée en vigueur de la pénalité, définie par l'article 5 de la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 **a été fixée au 1<sup>er</sup> octobre 2013**.

Le dispositif « contrat de génération » vient se substituer aux accords et plans d'action « salariés âgés », créés par les articles L. 138-24 à L. 138-28 du code de la sécurité sociale (article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009).

Rappel des règles relatives à l'articulation du contrat de génération et de l'incitation à la négociation en faveur de l'emploi des salariés âgés (1%) applicable jusqu'au 3 mars 2013 :

Les entreprises qui étaient couvertes par un accord de branche ou d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, en vigueur le 4 septembre 2012, sont considérées avoir rempli leurs obligations au regard des dispositions prévues par l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises qui, à partir du 4 septembre 2012, entraient dans le champ d'application des dispositions relatives aux accords sur l'emploi des salariés âgés, notamment par le franchissement des seuils, étaient également considérées comme respectant cette obligation.

En conséquence, ces entreprises n'avaient pas de pénalité à déclarer ni à verser au titre de la période comprise entre le 4 septembre 2012 et l'entrée en vigueur du dispositif « contrat de génération » et ne pouvaient faire l'objet d'un redressement pour défaut de couverture par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés pendant cette période.

Pour les entreprises qui étaient assujetties à l'obligation et qui n'étaient pas couvertes au 4 septembre 2012 par un accord ou un plan d'action conforme, la pénalité de 1% restait applicable jusqu'au 4 mars 2013, date de l'entrée en vigueur de la loi portant création du contrat de génération.

Je vous rappelle que les accords conclus en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le cadre du 1% ne peuvent être requalifiés en accords « contrat de génération » et vous veillerez à en informer les entreprises.

## FICHE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions relatives au contrat de génération s'appliquent à toutes les entreprises mais selon des modalités différentes selon la taille de l'entreprise afin de prendre en compte leur capacité à organiser le dialogue social et à structurer leur fonction ressources humaines.

Cette fiche a pour objectif de clarifier le champ des entreprises concernées au titre de l'aide ou de la pénalité, et de préciser les règles de décompte des effectifs.

### I - ENTREPRISES CONCERNEES (cf. Tableau infra)

Pour distinguer les différents cas d'application des dispositions du contrat de génération, il convient de prendre en compte les effectifs de l'entreprise, mais également ceux du **groupe ainsi que la nature juridique** de l'organisme (entreprise privée, EPIC, EPA).

#### 1.1- Les entreprises qui peuvent bénéficier de l'aide contrat de génération

Outre les effectifs de l'entreprise, les effectifs du groupe auquel l'entreprise appartient doivent également être pris en considération : seules les entreprises de moins de 300 salariés, et n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés ou plus peuvent bénéficier de l'aide contrat de génération.

Plus précisément, sous réserve qu'elles respectent les conditions d'embauche d'un jeune en CDI et de maintien dans l'emploi d'un salarié âgé (voir fiche 3), et qu'elles **n'appartiennent pas à un groupe d'au moins 300 salariés, les entreprises de droit privé** peuvent bénéficier de l'aide quel que soit leur statut juridique (société, association, entreprise individuelle, etc.) en fonction de leur taille :

- Celles de moins de 50 salariés qui n'appartiennent pas à un groupe de 50 salariés ou plus sans condition préalable de négociation ;
- Celles de moins de 50 salariés qui appartiennent à un groupe comptant entre 50 et 299 salariés, **couvertes** par un accord collectif<sup>1</sup> ou un plan d'action d'entreprise ou de groupe ou par un accord de branche étendu ;
- Celles dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés qui n'appartiennent pas à un groupe de 300 salariés ou plus, **couvertes** par un accord collectif ou un plan d'action d'entreprise ou un accord collectif ou plan d'action de groupe ou par un accord de branche étendu.

---

<sup>1</sup> Au niveau de l'entreprise, c'est l'accord d'entreprise qui permet la couverture de l'entreprise et/ou de tout ou partie de ses établissements, un accord d'établissement n'est pas recevable.

### **1.2.- Les entreprises qui ne peuvent pas bénéficier de l'aide :**

➤ **Les entreprises de droit privé** quel que soit leur statut juridique (société, association, entreprise individuelle, etc) :

- de moins de 50 salariés appartenant à un groupe dont les effectifs sont compris entre 50 et 299 salariés et **qui ne sont pas couvertes** par un accord collectif ou un plan d'action d'entreprise ou de groupe, ni par un accord de branche étendu ;

- dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés **qui ne sont pas couvertes** par un accord collectif ou un plan d'action d'entreprise ou de groupe, ni par un accord de branche étendu ;

- d'au moins 300 salariés ;

- **appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés**, quel que soit leur effectif.

➤ Les établissements publics à caractère industriel et commercial (**EPIC**) et les établissements publics administratifs (**EPA**).

### **1.3.- Les entreprises assujetties à la pénalité**

- Les **entreprises de droit privé** quel que soit leur statut juridique (société, association, artisan, profession libérale, etc.) **appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés non couvertes** par un accord collectif<sup>2</sup> ou un plan d'action d'entreprise ni par un accord collectif ou un plan d'action de groupe au 30 septembre 2013 ;

- Les **entreprises de droit privé** quel que soit leur statut juridique (société, association, artisan, profession libérale, etc.) **d'au moins 300 salariés non couvertes** par un accord collectif ou un plan d'action d'entreprise ni par un accord collectif ou un plan d'action de groupe au 30 septembre 2013 ;

- Les établissements publics à caractère industriel et commercial (**EPIC**) **d'au moins 300 salariés non couverts** par un accord collectif ou un plan d'action d'établissement ni par un accord collectif ou un plan d'action de groupe au 30 septembre 2013.

---

<sup>2</sup> Au niveau de l'entreprise, c'est l'accord d'entreprise qui permet la couverture de l'entreprise et/ou de tout ou partie de ses établissements, un accord d'établissement n'est pas recevable.

**TABLEAU RECAPITULATIF**

		Entreprise n'appartenant pas à un groupe	Entreprise appartenant à un groupe			EPIC
			Taille du groupe			
			- de 50 salariés	50 à - de 300 salariés	300 salariés et +	
Taille de l'entreprise	Effectif - 50 salariés	<b>Aide "directe"</b> sans conditions <i>L5121-7</i>	<b>Aide "directe"</b> sans conditions <i>L5121-7</i>	<b>Aide "si"</b> accord d'entreprise, de branche ou plan d'action <i>L5121-8</i>	<b>Pénalité</b> pas d'aide, accord ou plan d'action obligatoire <i>L 5121-9</i>	
	Effectif compris entre 50 et - de 300 salariés	<b>Aide "si"</b> accord d'entreprise, de branche ou plan d'action <i>L5121-8</i>		<b>Aide "si"</b> accord d'entreprise, de branche ou plan d'action <i>L5121-8</i>	<b>Pénalité</b> pas d'aide, accord ou plan d'action obligatoire <i>L 5121-9</i>	
	Effectif = ou + 300 salariés	<b>Pénalité</b> pas d'aide, accord ou plan d'action obligatoire <i>L 5121-9</i>			<b>Pénalité</b> pas d'aide, accord ou plan d'action obligatoire <i>L 5121-9</i>	<b>Pénalité</b> pas d'aide, accord ou plan d'action obligatoire <i>L 5121-9</i>

## **II - LES MODALITES DE DECOMPTE DES EFFECTIFS**

### **2.1.- Article R. 5121-26 du code du travail**

Le décompte des effectifs des entreprises ou des groupes se fait selon les modalités précisées à l'article R. 5121-26 du code du travail. **Les modalités retenues sont les mêmes que celles applicables dans le cadre des dispositifs en faveur de la prévention de la pénibilité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que celles qui étaient applicables dans le cadre de l'incitation à la négociation en faveur de l'emploi des salariés âgés.**

### ***Art. R. 5121-26 du code du travail***

« Les effectifs mentionnés aux articles L. 5121-7 à L. 5121-9 sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

« Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 111-3 et L. 1251-54.

« Pour une entreprise créée au cours de l'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies aux deux premiers alinéas du présent article en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Dans le calcul, les salariés sont pris en compte de la manière suivante :

- chaque salarié titulaire d'un CDI à temps plein et chaque travailleur à domicile compte pour un équivalent temps plein (EQTP) ;

- les salariés titulaires d'un CDD, les salariés intermittents et les salariés temporaires sont comptabilisés au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié dont le contrat est suspendu pour maladie ou pour un congé.

*Exemple : au 31 décembre, l'entreprise comptabilise sur l'année civile, 35 CDI à temps plein, 20 intérimaires de trois mois, 2 CDD de huit mois et 3 CDD de 4 mois soit en EQTP un effectif égal à  $35 + 88/12 [(20 \times 3) + (2 \times 8) + (3 \times 4) / 12]$  soit 42,33 salariés.*

### **2.2.- Cas particuliers**

Les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure sont pris en compte au prorata de leur temps de présence, à condition d'être présents depuis au moins un an.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de travail. On divise donc la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale du travail (ou par la durée prévue par la convention collective de l'entreprise si elle est différente).

*Exemple : 3 CDI à 25 heures hebdomadaires et 2 CDI à 31 heures, comptent pour  $(3 \times 25/35) + (2 \times 31/35)$ , soit 3,91 unités.*

Pour les temps partiels en CDD, il faut faire une application combinée des règles.

*Exemple : 2 CDD de 4 mois travaillant 26 heures par semaine compteront pour  $(4/12) \times 2$  soit  $0,66 \times 26/35$ , soit 0,49 EQTP.*

### **2.3. - La notion de groupe à retenir**

La définition du groupe est celle prévue par l'article L. 2331-1 du code du travail. A ce titre, le groupe est formé d'une entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et des entreprises qu'elle contrôle (au sens du code du commerce) ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante.

Lorsque plusieurs entreprises et/ou établissements sont situés à l'étranger, l'effectif du groupe à prendre en compte est apprécié au regard des entreprises et établissements de ce groupe soumis au respect de la législation française (il s'agira le plus souvent des entreprises et établissements du groupe situés sur le territoire français).

Dans l'hypothèse où la société dominante a son siège social à l'étranger, la situation des entreprises qu'elle contrôle situées sur le territoire français est individualisée. Les entreprises ayant un effectif de 300 salariés et plus doivent être chacune couvertes par un accord ou un plan d'action afin de ne pas se voir appliquer la pénalité. Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action pour bénéficier de l'aide. Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés peuvent bénéficier directement de l'aide.

***Art. L. 2331-1 du code du travail***

« I. - Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

« II. - Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

« L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

« Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

# **FICHE 3 - FONCTIONNEMENT DE L'AIDE**

## **Sommaire**

### **I – Le rôle des DIRECCTE et de Pôle emploi services dans la gestion du dispositif**

### **II – Les conditions de l'aide**

- 1) – Le montant de l'aide
- 2) – Les entreprises bénéficiaires
- 3) – Embauche d'un jeune et maintien dans l'emploi ou embauche d'un salarié âgé
- 4) – Conditions d'attribution de l'aide

### **III – Le fonctionnement du dispositif**

- 1) La demande d'aide
- 2) Le versement de l'aide
- 3) Les cas d'interruption de l'aide

### **IV – Le contrôle des conditions de versement de l'aide**

L'aide contrat de génération a pour objectif de favoriser l'embauche de jeunes de moins de 26 ans, ou moins de 30 ans pour les travailleurs reconnus handicapés, en contrat à durée indéterminée, mais également de faciliter le maintien et le recrutement de salariés âgés dans l'entreprise afin de permettre la transmission des savoirs et des compétences.

Il s'agit d'un des outils majeurs de la politique de l'emploi qui nécessite, dès lors, une forte implication des services des DIRECCTE pour faire connaître et déployer ce nouvel outil de gestion des âges.

La gestion opérationnelle de ce dispositif est confiée à Pôle emploi services.

## **I - Le rôle des DIRECCTE et de Pôle emploi services dans la gestion du dispositif**

L'aide contrat de génération est une aide de l'Etat dont la gestion est confiée à Pôle emploi services.

Les services des DIRECCTE n'ont donc pas la charge de la gestion administrative et financière de l'aide contrat de génération.

**Pour autant, vos services doivent avoir un rôle proactif dans la communication, l'information, le déploiement et le pilotage de ce dispositif.**

Il appartient aux DIRECCTE, en lien avec Pôle emploi et l'ensemble des acteurs économiques locaux, de se mobiliser pour que cet outil majeur de la politique de l'emploi soit connu et utilisé par les PME du territoire.

Les crédits d'appui conseil contrat de génération devraient également permettre de mobiliser les entreprises et leurs relais dans le déploiement de l'aide contrat de génération.

Sur la partie communication et déploiement, il convient de mettre en place des actions d'information territoriales complémentaires de la communication nationale sur le contrat de génération, auprès des entreprises et de l'ensemble des relais économiques locaux. La fiche 6 relative à la communication peut utilement y aider.

Il conviendra également de mobiliser les organisations professionnelles patronales et syndicales afin qu'elles incitent leurs adhérents à engager les négociations dans les entreprises de 50 à 299 salariés pour leur permettre l'accès à l'aide.

Sur la partie pilotage du dispositif, un tableau de bord sera transmis toutes les semaines, tous les mois et trimestres afin d'informer les DIRECCTE sur la montée en charge de l'aide sur les territoires. Une instance de pilotage territorial du contrat de génération, soit au sein d'instances existantes (SPER, CCREFP...) soit dans des instances ad hoc, devra être mise en place afin de faciliter la détermination des actions territoriales les plus pertinentes en fonction des problématiques et spécificités territoriales, et au regard de la montée en charge de l'aide sur les territoires (cf. la fiche 7 sur le pilotage).

## II- Les conditions de l'aide

### Synthèse du dispositif :

#### Versement d'une aide de 4 000 euros par an sur 3 ans maximum

1) Embauche d'un jeune âgé de moins de 26 ans en CDI (ou moins de 30 ans si travailleur handicapé)  
Temps de travail minimum pour le jeune: 80%

2) Maintien en emploi ou recrutement d'un salarié âgé de 57 ans et plus (ou 55 ans et plus si travailleur handicapé ou si recruté à 55 ans et plus)

3) Identification d'un binôme : **1 jeune identifié** âgé de moins de 26 ans en CDI (ou moins de 30 ans si travailleur handicapé) – **1 salarié âgé identifié** de 57 ans et plus (ou de 55 ans ou plus si travailleur handicapé ou ayant été recruté à 55 ans et plus). Le salarié âgé peut être le chef d'une entreprise de moins de 50 salariés dans le cadre d'un projet de transmission d'entreprise.

4) Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, l'entreprise doit avoir conclu un accord collectif d'entreprise ou élaboré un plan d'action **validé expressément par les DIRECCTE**. A défaut d'accord ou de plan d'action, l'entreprise peut bénéficier de l'aide si elle est couverte par un accord de branche étendu et qu'elle a réalisé un diagnostic propre à la situation de l'entreprise déposé à la DIRECCTE.

L'aide peut être versée autant de fois qu'il y a de jeunes embauchés en CDI, mais dans la limite du nombre total de salariés âgés maintenus en emploi dans l'entreprise.

La gestion du dispositif est confiée à Pôle emploi services.

Formulaire de demande : [www.contrat-generation.gouv.fr](http://www.contrat-generation.gouv.fr)

## **1) Montant de l'aide**

L'aide de l'Etat est de **4 000 € par an** (à hauteur de 2 000 € au titre de l'embauche du jeune et de 2 000 € au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé) pour une durée maximum de 3 ans, soit 12 000 € au total.

Le point de départ de l'aide est la date de début d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune. Elle est versée à la fin de chaque trimestre civil à compter de la demande.

## **2) Entreprises bénéficiaires**

### **- Entreprises de moins de 300 salariés**

Les entreprises ayant un effectif inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe employant moins de 300 salariés peuvent bénéficier de l'aide contrat de génération si :

- elles embauchent un jeune âgé de moins de 26 ans (ou de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) en contrat à durée indéterminée ;
- et maintiennent en emploi un salarié âgé de 57 ans et plus ou de 55 ans et plus s'il est reconnu travailleur handicapé ou s'il a été recruté à 55 ans et plus.

### **- Appréciation des effectifs (en équivalent temps plein) :**

La fiche 2 précise les règles de détermination des effectifs. .

Lorsque l'entreprise, tous établissements confondus, dispose d'un effectif (en équivalent temps plein) inférieur à 50 salariés ou compris entre 50 et 299 salariés, elle doit vérifier si elle appartient à un groupe au sens de l'article L. 2331-1. Si c'est le cas, l'effectif tout entier du groupe doit être inférieur à 300 salariés (en équivalent temps plein).

*Exemple : une entreprise emploie 50 salariés et appartient à un groupe ayant un effectif de 400 salariés. Cette entreprise ne peut bénéficier de l'aide « contrat de génération ».*

L'effectif de l'entreprise est calculé au 31/12 précédant l'année de l'embauche en équivalent temps plein, tous établissements confondus en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois, selon les règles des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail.

Lorsque l'entreprise est créée durant l'année en cours, l'effectif est apprécié à sa date de création.

### **- Distinction entre les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises ayant un effectif compris entre 50 et 299 salariés :**

Afin de prendre en compte les capacités d'organisation des entreprises ainsi que leur faculté de négociation, les conditions d'attribution de l'aide contrat de génération diffèrent en fonction des effectifs de l'entreprise :

- **Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés** ou appartenant à un groupe dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : aucune autre condition que celles liées à l'embauche d'un jeune et de maintien en emploi d'un salarié âgé n'est requise.

Ces entreprises ont également la possibilité de recruter un jeune sans qu'il y ait nécessairement de salarié âgé à maintenir, sous réserve que le chef d'entreprise soit âgé de 57 ans ou plus, si l'embauche du jeune est effectuée dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

- **Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés), elles doivent :**

- négocier, préalablement au dépôt de la demande d'aide, un accord collectif ou, à défaut, établir un plan d'action sur le contrat de génération, dans les conditions de l'article L. 5121-8 du code du travail. Cet accord ou ce plan d'action doit être déposé auprès de vos services et faire l'objet d'une décision de conformité.

**Ou**

- être couvertes par un accord de branche étendu. Préalablement au dépôt de la demande d'aide, un diagnostic sur l'emploi des salariés jeunes et des salariés âgés (article L. 5121-10 du code du travail) doit être déposé à la DIRECCTE. Ce diagnostic fait l'objet d'une décision de conformité.

**Lien entre Pôle emploi services et les DIRECCTE pour les *entreprises ayant un effectif de 50 à 299 salariés* :**

Sur le formulaire de demande de l'aide, l'entreprise déclare « avoir satisfait aux règles de négociation collective permettant d'ouvrir droit au bénéfice de l'aide ».

Pôle emploi services réalisera des contrôles a posteriori pour vérifier si l'entreprise est couverte par un accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe ou par un accord de branche étendu. Pour réaliser ces contrôles, Pôle emploi services s'adressera à l'entreprise pour qu'elle lui produise la décision expresse de validité de son accord ou plan d'action. L'entreprise est, par principe, en possession d'une décision de conformité si son accord a été validé par les services de l'Etat puisqu'il lui a été envoyé une décision expresse, une décision tacite valant non conformité de l'accord. Par ailleurs, une liste des entreprises couvertes par un accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe sera, également, remise à Pôle emploi services tous les mois par la DGEFP afin de faciliter les contrôles – par le système d'information (SI CG) agréant les décisions de conformité des accords et plans d'action. Dans le système d'information, ainsi que sur le site internet, seront mentionnés la liste des accords de branche étendus.

Il n'est donc pas nécessaire que vous mettiez en place des systèmes de circuit d'information entre les DIRECCTE et Pôle emploi services. Ces échanges territoriaux ne seraient, d'ailleurs, pas pertinents puisque la gestion de l'aide est réalisée au niveau national par Pôle emploi services.

**Délais spécifiques s'appliquant pour les entreprises de 50 à 299 salariés :**

Plusieurs délais entrent en ligne de compte pour le bénéfice de l'aide :

- L'entreprise, de 50 à 299 salariés (ou appartenant à un groupe dont les effectifs sont compris entre 50 et 299 salariés) qui souhaite bénéficier de l'aide contrat de génération, **peut déposer une demande** au titre de cette aide à partir de la **décision de conformité** de son accord ou plan d'action (article L.5121-17-VI du code du travail).

- **Les embauches de jeunes** éligibles sont celles qui ont été réalisées à partir de la date du **dépôt (complet) de l'accord ou du plan d'action** au sein des services de la DIRECCTE (article L.5121-17-VI du code du travail), ou de la transmission du diagnostic de l'entreprise à la DIRECCTE en cas d'accord de branche étendu (article L.5121-17-VI du code du travail).

- La demande d'aide doit être déposée auprès de Pôle emploi services dans un délai maximum de 3 mois après le premier jour d'exécution du CDI du jeune embauché (article 5121-45 du code du travail).

Il convient donc de distinguer la date d'embauche du jeune (ouvrant le droit au bénéfice de l'aide à partir du dépôt de l'accord ou plan d'action), de la date de dépôt de la demande d'aide (le dépôt ne pouvant intervenir qu'après la décision de conformité de l'accord ou plan d'action).

### **3) Embauche d'un jeune et maintien dans l'emploi ou embauche d'un salarié âgé**

Pour bénéficier de l'aide, l'embauche d'un jeune doit être associée au maintien dans l'emploi d'un salarié âgé.

Pour les entreprises employant moins de 50 salariés, l'aide « contrat de génération » peut être attribuée, sans être nécessairement associée au maintien dans l'emploi d'un salarié âgé, si le chef d'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, embauche un jeune dans la perspective de lui transmettre son entreprise (article L 5121-18 du code du travail).

#### **- L'embauche d'un jeune en contrat en durée indéterminée (CDI) :**

Le jeune doit être âgé d'au moins 16 ans et de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé). L'âge du salarié est apprécié au 1<sup>er</sup> jour d'exécution du contrat de travail. La date d'anniversaire des 26 ans du jeune ne met pas fin à l'aide de 3 ans.

*Exemple : le premier jour d'exécution du CDI du jeune embauché est le 1<sup>er</sup> avril 2013. La date de ses 26 ans est le 15 avril 2013. L'entreprise fait sa demande d'aide le 1<sup>er</sup> mai. L'entreprise bénéficie de l'aide à partir du 1<sup>er</sup> avril pour une durée de 3 ans.*

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, le jeune doit être embauché en contrat à durée indéterminée (CDI), quelle que soit la nature de son contrat précédent (CDD, contrat de professionnalisation...) ou son statut précédent (demandeur d'emploi, étudiant...).

#### **Disposition transitoire** (article 5 de la loi du 1<sup>er</sup> mars portant création du contrat de génération) :

Le jeune présent dans l'entreprise qui a conclu avant ses 26 ans (ou avant ses 30 ans pour le jeune reconnu travailleur handicapé) et avant le 1<sup>er</sup> mars 2013 (date de la promulgation de la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013) un contrat à durée déterminée, un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation peut être éligible à l'aide si l'entreprise, à l'issue de son contrat, l'embauche en contrat à durée indéterminée, même s'il a, à la date de cette embauche, atteint ou dépassé l'âge de 26 ans (ou de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé).

Cette disposition transitoire permet de lever la condition de l'âge pour les jeunes âgés de moins de 26 ans au moment du début de leur contrat court, mais de 26 ans ou plus au moment de leur embauche en CDI.

L'objectif de cette disposition est d'éviter d'éventuelles pratiques de substitution: en son absence, l'entreprise aurait pu choisir de recruter un jeune de moins de 26 ans pour bénéficier de l'aide contrat de génération plutôt que l'apprenti, déjà dans l'entreprise, mais âgé de 26 ans ou plus.

*Exemple : un jeune embauché en contrat de professionnalisation le 25 février 2013 à l'âge de 25 ans et demi, est embauché en CDI le 1<sup>er</sup> mars 2014. Cette embauche peut donner lieu au bénéfice de l'aide contrat de génération.*

**- En principe, l'embauche doit être réalisée CDI à temps plein.**

Toutefois, la conclusion d'un contrat à temps partiel, avec l'accord du jeune, lorsque son parcours ou sa situation le justifie, est acceptée. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à 80% de la durée hebdomadaire du travail à temps plein.

Dans ce cas, le montant de l'aide versée au titre de l'embauche du jeune est proratisé en fonction de la durée du travail.

*Exemple : le jeune travaille à 80% et le salarié âgé à 100%, l'entreprise perçoit pour le trimestre 80% de 2 000 euros au titre de l'embauche du jeune et 2 000 euros au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé.*

**- Pour être éligible à l'aide contrat de génération, l'embauche du jeune doit être réalisée :**

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- pour les entreprises de 50 à 299 salariés :
  - à compter de la date de dépôt de son accord ou de son plan d'action auprès de la DIRECCTE (dépôt complet), en cas d'accord collectif ou plan d'action relatif au contrat de génération,
  - à compter de la date de transmission du diagnostic de l'entreprise auprès de la DIRECCTE en cas d'accord de branche étendu.

**- Il n'y a pas de condition de niveau qualification du jeune ou du salarié âgé.** En matière de rémunération, la condition est le respect des obligations légales et conventionnelles. **Il n'est pas nécessaire, non plus, que le jeune et le salarié âgé aient les mêmes fonctions. Ils peuvent également être situés dans des établissements différents (au sein d'une même entreprise).** En effet, les deux objectifs – intégration durable du jeune et transmission des compétences du salarié âgé – peuvent être atteints indépendamment : le tuteur du jeune n'est pas nécessairement le salarié âgé et ce dernier peut transmettre ses compétences à d'autres salariés que le jeune recruté.

**- Le maintien dans l'emploi ou l'embauche d'un salarié âgé en contrat à durée indéterminée :**

Le salarié doit être âgé d'au moins 57 ans (au moins 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé). Il peut s'agir, également, d'un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche. L'âge du salarié âgé est apprécié au 1<sup>er</sup> jour d'exécution du contrat de travail du jeune.

Lorsque le contrat de génération porte sur l'embauche d'un jeune en vue de la transmission de l'entreprise par le chef d'entreprise âgé, c'est ce dernier qui doit être âgé d'au moins 57 ans.

Lorsque le salarié est à temps partiel, le montant de l'aide est proratisé en fonction de la durée de travail du salarié âgé.

*Exemple : le jeune travaille à 100 %, et le salarié âgé à 50 %, l'entreprise perçoit pour le trimestre 100 % de 2 000 euros au titre de l'embauche du jeune, et 50 % de 2 000 euros au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé.*

#### **4) Conditions d'attribution de l'aide**

Pour ouvrir droit à l'aide, les conditions suivantes doivent être remplies :

- Le jeune et le salarié âgé doivent être en poste dans l'entreprise lorsque celle-ci formalise sa demande d'aide auprès de Pôle emploi services

- L'employeur ne doit pas avoir procédé dans les six mois qui précèdent 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 à un licenciement pour inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche.

- L'employeur doit être 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.

- L'aide contrat de génération peut se cumuler avec l'aide contrat de professionnalisation en CDI pour les jeunes de moins de 26 ans.

### III– Le fonctionnement du dispositif

#### **1) La demande d'aide**

Pour bénéficier de cette aide, l'entreprise adresse à Pôle emploi services un formulaire de demande dûment complété et signé dans **un délai de 3 mois suivant la date d'embauche (1<sup>er</sup> jour travaillé) du jeune**. Au-delà, l'aide ne pourra plus être accordée.

#### **Disposition transitoire :**

Pour les embauches effectuées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> mars 2013 (date de promulgation de la loi), la demande d'aide pour **les seules entreprises de moins de 50 salariés**, devra être déposée au plus tard le 16 juin 2013, soit dans les 3 mois suivant la date de la publication du décret.

Pour les entreprises multi-établissements, les demandes d'aides doivent être déposées par un établissement dit « centralisateur ». A défaut, Pôle emploi détermine lui-même cet établissement centralisateur et y effectue l'enregistrement des dossiers de demandes d'aides « contrat de génération ».

Le formulaire de demande est téléchargeable sur le seul site : **www.contrat-generation.gouv.fr**. Le site internet de Pôle emploi renvoie sur cette page internet.

Jusqu'au 30 juin 2013, les entreprises téléchargeront et imprimeront ce formulaire et devront l'envoyer à Pôle emploi services :

**Pôle emploi services**  
**TSA 80114**  
**92 891 Nanterre cedex 9.**

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013, le formulaire sera entièrement dématérialisé (dans la saisie comme dans l'envoi).

L'entreprise peut, également, appeler le **3995** pour avoir un premier niveau d'information sur l'aide contrat de génération, et sera renvoyée vers Pôle emploi services pour une expertise plus fine.

Aucune pièce justificative n'est à adresser à Pôle emploi services. Pôle emploi services réalisera des contrôles a posteriori (en application des dispositions de la convention de gestion signée entre l'Etat et Pôle emploi services) pour vérifier que les conditions d'attribution de l'aide sont bien remplies.

## **2) Le versement de l'aide**

### **- Un versement trimestriel**

Avant la fin de chaque trimestre civil, Pôle emploi services envoie à l'entreprise un formulaire pré-rempli (un seul formulaire par entreprise avec les différents binômes en contrat de génération) pour que l'entreprise actualise les données <sup>3</sup> (le formulaire d'actualisation et la notice sont annexés à la présente circulaire).

**A partir du 30 septembre 2013, cette actualisation pourra être réalisée par l'entreprise de façon dématérialisée, via le site internet de Pôle emploi.**

Ces demandes d'actualisation seront envoyées par Pôle emploi services le 25 de chaque mois de fin de trimestre civil.

L'aide est versée trimestriellement par Pôle emploi services, dans un délai d'un mois à compter de la réception du formulaire d'actualisation.

L'entreprise doit impérativement adresser cette actualisation à Pôle emploi services dans le mois qui suit la fin du trimestre civil pour lequel l'aide est demandée. Au-delà de ce délai d'un mois, l'aide ne peut plus être versée pour le trimestre considéré.

Par cette déclaration, l'entreprise atteste que les contrats de travail des salariés du binôme sont toujours en cours d'exécution, à ladite échéance et déclare les éventuelles modifications qui ont eu lieu s'agissant du départ ou du temps de travail de ces salariés, ou du départ d'autres salariés âgés de l'entreprise.

L'aide n'est due que pour le trimestre au titre duquel le montant calculé est au moins égal à 50 €.

Si l'entreprise n'envoie pas pendant deux trimestres consécutifs son formulaire d'actualisation, l'aide est interrompue de façon définitive.

### **- Les cas de proratisation du montant de l'aide**

**L'aide est de 4 000 € par an**, à hauteur de 2 000 € au titre de l'embauche du jeune et de 2 000 € au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé ou du chef d'entreprise pendant trois ans au maximum.

Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la durée du temps de travail de chaque salarié du binôme.

**En cas de modification du temps de travail du jeune ou du salarié âgé en cours de trimestre, le montant de l'aide associé à l'embauche du jeune ou celui associé au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé est proratisé à compter de la date d'effet déclaré.**

*Exemple : si au titre du 2e trimestre, l'employeur déclare que le temps de travail du salarié jeune est passé à 80 % au 1<sup>er</sup> juin, l'aide au titre du salarié jeune est égale à  $500 \times 100 \% \times 61/91$  (du 1<sup>er</sup> avril au 30 mai) et  $500 \times 80 \% \times 30/91$  (du 1<sup>er</sup> juin au 30 juin) et l'aide au titre du salarié âgé pour lequel il n'y a pas eu de modification est égale à 500€. L'aide globale au titre du trimestre versée est de 967,03€*

**En cas de suspension des contrats de travail du jeune ou du salarié âgé durant au moins 30 jours consécutifs au cours du trimestre civil sans maintien de la rémunération du salarié, l'aide versée au titre du salarié dont le contrat de travail a été suspendu est interrompue pour le trimestre. L'aide versée au titre de l'autre salarié du binôme est maintenue.**

---

<sup>3</sup> Il sera déjà pré rempli avec les informations sur l'entreprise, le nom des jeunes, le nombre de salariés âgés...

### **- Cas particuliers liés au premier versement :**

Il convient de distinguer deux cas de figure selon la date d'embauche du jeune et celle de la demande d'aide :

1/ L'embauche a lieu pendant le trimestre au cours duquel est réalisée la demande : Pôle emploi services envoie à la fin du trimestre une demande d'actualisation qui entraînera le versement de l'aide. Le premier versement a donc lieu à la fin du trimestre civil concerné.

*Exemple : Embauche le 15 mai / Demande le 15 mai / Pôle emploi services envoie une actualisation à la fin du trimestre (le 25 juin), et verse le trimestre au vu de cette actualisation (1<sup>er</sup> versement).*

2/ L'embauche a eu lieu pendant le trimestre précédant le trimestre au cours duquel est réalisée la demande d'aide : Pôle emploi services verse l'aide correspondant à la période travaillée au cours du trimestre précédent (le 1<sup>er</sup> versement). Le second versement aura lieu après la prochaine actualisation.

*Exemple : Embauche le 15 mai / Demande le 15 juillet / Un premier versement sera réalisé pour la période du 15 mai au 30 juin lors de la demande d'aide. Pôle Emploi services envoie une demande d'actualisation en fin de trimestre suivant, soit le 25 septembre. Au vu de cette actualisation, Pôle Emploi services versera l'aide correspondante au trimestre du 1<sup>er</sup> juillet au 30 septembre.*

### **- La proratisation du premier et du dernier versement de l'aide « contrat de génération » en fonction de la date d'entrée ou de départ du jeune et du salarié âgé constituant le binôme**

- Pour le paiement au titre du premier trimestre, l'aide versée au titre de l'embauche du jeune et celle versée au titre du maintien du salarié âgé sont proratisées en fonction de la durée de leurs contrats de travail respectifs. Pour les embauches réalisées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 1<sup>er</sup> mars 2013, l'aide commence au 1<sup>er</sup> mars pour une durée de 3 ans.

*Exemple : pour une embauche d'un jeune à temps plein effectuée le 15 avril et le maintien d'un salarié âgé à 80% : l'aide pour l'embauche du salarié jeune au titre du deuxième trimestre sera égale à  $77/91^{ème}$  de 500 € et l'aide pour le maintien du salarié âgé sera égale à  $77/91^{ème}$  de 500 € x 80% soit 761,54 €.*

- Pour le paiement du dernier trimestre de l'aide en cas d'arrivée à l'échéance des 3 ans ou d'interruption prématurée de l'aide, l'aide versée au titre de l'embauche du jeune et celle versée au titre du maintien du salarié âgé sont proratisées en fonction du temps de présence au cours du trimestre précédant la date d'interruption.

*Exemple : pour une rupture du contrat d'un jeune à temps plein effectuée le 14 avril (dernier jour travaillé) et le maintien d'un salarié âgé à 80% : l'aide au titre de l'embauche du jeune sera égale à  $14/91e$  de 500 €, et l'aide pour le maintien du salarié âgé sera égale à  $14/91e$  de 500 € x 80% soit 148,35 €.*

*Exemple : pour une embauche d'un jeune à temps plein effectuée le 15 avril 2013 et le maintien d'un salarié âgé à 80% au terme des 3 ans : concernant le dernier trimestre payable soit le 2<sup>er</sup> trimestre 2016 jusqu'au 14 avril 2016 veille de la date anniversaire de l'embauche, l'aide pour l'embauche du jeune sera égale à  $14/91^{ème}$  de 500 €, et l'aide pour le maintien du salarié âgé sera égale à  $14/91^{ème}$  de 500 x 80% soit 138,46 €.*

- Il n'y a pas de proratisation selon la date de départ des salariés âgés de l'entreprise non maintenus en emploi, au moment de l'actualisation : l'aide est interrompue à compter du trimestre concerné.

En cas de licenciement d'un autre salarié âgé au cours d'un trimestre, le bénéfice de l'aide est interrompue à compter du trimestre en cours sans proratisation.

### **3) Les cas d'interruption de l'aide**

Tous les trimestres, l'employeur justifie auprès de Pôle emploi services que les conditions d'attribution de l'aide sont toujours réunies. Selon les cas, l'aide peut être interrompue.

Si l'une des conditions n'est plus remplie par l'employeur, Pôle emploi interrompt, pour l'avenir, le versement de l'aide.

Les principes d'interruption de l'aide tiennent compte de deux considérations :

- la volonté ou non de l'employeur de mettre un terme au contrat de travail d'un des salariés du binôme ;
- la durée de « cohabitation » de 6 mois minimum entre le jeune salarié recruté et le salarié âgé nécessaire pour que la transmission des savoirs et des compétences ait pu être effectuée.

#### **Au niveau du binôme jeune/salarié âgé.**

##### **- Rupture du contrat de travail du jeune du binôme :**

Quel que soit le motif de rupture du contrat du jeune, l'aide est interrompue car le jeune n'a pas été intégré durablement. Néanmoins, l'employeur a la possibilité de conclure un nouveau contrat de génération en recrutant un autre jeune auquel il peut associer le même salarié âgé.

##### **- Rupture du contrat de travail du salarié âgé du binôme**

Une condition de 6 mois de cohabitation minimum entre le jeune et le salarié âgé constituant le binôme est fixée afin d'éviter que l'employeur conclut un contrat de génération avec un salarié âgé qui partirait quelques jours ou semaines après, l'employeur pouvant alors conserver le bénéfice d'une aide pour le jeune alors que la transmission de compétences n'aurait pas été assurée.

Plusieurs situations se présentent :

→ En cas de départ du salarié âgé pour motif de retraite, démission, licenciement pour faute grave ou lourde ou inaptitude, décès, dans les 6 mois qui suivent la constitution du binôme. L'aide est interrompue en principe mais elle peut être maintenue si l'employeur reconstitue un binôme avec un autre salarié âgé dans les 3 mois qui suivent le départ.

→ En cas de départ pour ces mêmes motifs, au-delà des 6 mois qui suivent la constitution du binôme, l'objectif du contrat de génération est considéré comme rempli : le salarié âgé a eu le temps de transmettre ses compétences avant de partir, et le jeune est en cours d'intégration dans l'entreprise. Tant que le jeune est présent, l'entreprise conserve l'aide dans sa totalité jusqu'à l'échéance des 3 ans.

→ En cas de départ du salarié âgé du binôme pour licenciement pour motif économique, personnel hors faute grave ou lourde ou inaptitude, ou rupture conventionnelle, l'aide de 4 000 € est interrompue. Si l'entreprise veut conclure un nouveau contrat de génération, elle doit recruter un nouveau jeune et l'apparier avec un autre salarié âgé.

#### **Concernant les autres salariés âgés présents dans l'entreprise :**

**En cas de départ de l'un de ces salariés âgés** de 57 ans ou plus (ou de 55 ans ou plus s'il est reconnu comme travailleur handicapé) pour retraite, démission, licenciement pour faute grave ou lourde ou inaptitude, décès ou rupture conventionnelle, il n'y a pas d'impact sur le contrat de génération : la ou les aides en cours sont maintenues.

**En cas de départ de l'un de ces salariés âgés** pour licenciement pour motif économique ou motif personnel hors faute grave ou lourde ou inaptitude, l'aide correspondant au dernier contrat de génération conclu est interrompue.

Il s'agit d'interruption de l'aide pour l'avenir, les seuls cas de reversement envisagés feront suite à des fausses déclarations suite à contrôles.

**Autre cas d'interruption de l'aide :**

En cas de diminution de la **quotité de travail du jeune du binôme en-dessous de 80 %**, les conditions de l'aide ne sont plus remplies et celle-ci est donc interrompue de façon définitive à compter de la date à laquelle survient la diminution du temps de travail.

**TABLEAU DES CAS D INTERRUPTION DE L AIDE CONTRAT DE GENERATION**

Dans le cadre du binôme jeune / salarié âgé	Rupture du contrat de travail du <u>jeune</u>	1) Pour un motif démission, licenciement pour faute grave ou lourde ou inaptitude ou décès	Interruption de l'aide en totalité.	
		2) Pour un motif licenciement pour motif économique, personnel (hors faute grave ou lourde ou inaptitude) ou rupture conventionnelle	Interruption de l'aide en totalité.	
	Baisse de la quotité de travail du jeune en-dessous de 80 %	Interruption de l'aide en totalité		
	Rupture du contrat de travail du <u>salarié âgé</u> (de 57 ans ou plus, de 55 ans ou plus s'il s'agit d'un travailleur handicapé, ou 55 ans ou plus au moment de son recrutement)	<b>1) En cas de retraite, démission, licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude, décès...</b>		
		- Dans les 6 mois qui suivent la constitution du binôme	Interruption de l'aide en totalité, mais possibilité de conclure un nouveau contrat de génération avec un autre salarié âgé dans les 3 mois qui suivent le départ	
		- Au-delà des 6 mois	Maintien de l'aide en totalité	
2) En cas de licenciement pour motif économique, motif personnel autre que la faute grave ou lourde ou inaptitude, ou rupture conventionnelle homologuée.		Interruption de l'aide en totalité		
Au titre de la condition d'absence de licenciement des autres salariés âgés de 57 ans ou plus (et 55 ans ou plus s'il s'agit de travailleurs handicapés)	1) En cas de départ à la retraite, démission, licenciement pour faute grave ou lourde ou inaptitude, décès, rupture conventionnelle...		Maintien de l'aide en totalité	
	2) En cas de départ pour rupture du contrat de travail pour motif économique, pour motif personnel autre que la faute grave ou lourde ou inaptitude.		Interruption de l'aide en totalité au titre du dernier contrat de génération signé	

#### **IV- Le contrôle des conditions de versement l'aide**

##### **- La réalisation de contrôles a posteriori par Pôle emploi services**

Pour la demande d'aide, ainsi que pour l'actualisation trimestrielle, un système déclaratif a été privilégié afin de faciliter les démarches des entreprises bénéficiaires.

Néanmoins, afin de s'assurer de l'exactitude des conditions d'attribution de l'aide, la convention de gestion signée entre l'Etat et Pôle emploi services a défini la mise en place de contrôles par échantillonnage, en fonction d'un plan de contrôle, qui seront réalisés par Pôle emploi services.

Les DIRECCTE n'ont aucune pièce à fournir directement à Pôle emploi services.

##### **- La gestion des indus : une compétence de Pôle emploi et des DIRECCTE**

En cas de déclarations inexactes des entreprises, le recouvrement des indus est géré par Pôle emploi. Les dispositions réglementaires précisent la procédure de recouvrement des indus, ainsi que les modalités de suspension de l'aide si l'entreprise ne produit pas les pièces demandées dans le cadre du contrôle. Ainsi, l'entreprise doit produire les pièces justificatives demandées par Pôle emploi services dans un délai d'1 mois. L'absence de réponse dans ce délai interrompt le versement de l'aide, et Pôle emploi services peut enclencher le recouvrement des sommes indument versées.

**En cas d'absence de remboursement des sommes dues par l'entreprise à Pôle emploi services, la phase contentieuse est engagée par les DIRECCTE.**

Pôle emploi enverra aux DIRECCTE les listes des entreprises avec les sommes à recouvrer afin que les ordres de reversement puissent être émis. Pôle emploi services transmettra à la demande de la DIRECCTE tous les documents utiles à la gestion de ces indus.

### **L'aide contrat de génération /transmission d'entreprise**

L'aide associée au contrat de génération peut également être mobilisée pour faciliter la transmission des petites entreprises.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il est ainsi possible de recruter un jeune, dans le cadre du contrat de génération, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise à terme. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire que l'entreprise ait un salarié âgé. Le chef d'entreprise âgé de 57 ans ou plus joue le rôle du binôme.

Est considéré comme chef d'entreprise pouvant transmettre son entreprise, tout dirigeant ayant la capacité juridique de transmettre. A titre d'exemple, dans le cadre d'une SARL, il s'agit du gérant majoritaire.

Comme pour les autres contrats de génération, il est possible que ce recrutement en contrat de génération/transmission fasse suite à un contrat en alternance, notamment d'apprentissage, effectué par le jeune dans la même entreprise, de façon à effectuer un continuum théorique et pratique de formation à un métier et à la gestion.

Le jeune recruté dans cette perspective pourra bénéficier d'actions de tutorat dispensées par le chef d'entreprise ayant manifesté son intention de lui céder l'entreprise, ainsi que d'actions de formation adaptées lui permettant de se préparer à exercer dans les meilleures conditions ses futures fonctions de chef d'entreprise (telles que des formations à la gestion, à la comptabilité, au droit des obligations, etc.).

Les chambres consulaires doivent être informées de cette modalité particulière d'accès à l'aide contrat de génération et participeront à sa promotion effective. Elles aideront à repérer les entreprises susceptibles d'être transmises à un jeune repreneur.

# **FICHE 4 - ACCORDS ET PLANS D'ACTION**

## **Sommaire**

### **Généralités sur les accords et plans d'action contrat de génération**

#### **I - L'articulation entre les accords et les plans d'action**

#### **II - Le dépôt des accords et plans d'action**

2.1 – Les accords et plans d'action des entreprises ou groupes

2.2 – Les entreprises faisant application d'un accord de branche

2.3 – Les accords de branche

#### **III – Le contrôle de conformité des accords et plans d'action**

A) Le diagnostic

B) Le contenu des accords et plans d'action

1) Tranches d'âge

2) Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

3) Engagements en faveur du recrutement et du maintien en emploi des salariés âgés

4) Transmission des savoirs et compétences

5) Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

6) Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements

7) Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action

8) Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

9) Durée de l'accord ou du plan d'action

C) L'instruction de l'accord ou du plan d'action contrat de génération

1) Système d'information SI CG

2) Instruction des accords et plans d'action d'entreprise ou de groupe

3) Décisions sur les accords et plans d'action

D) Accords de branche et dépôt du diagnostic pour les entreprises de 50 à 299 salariés

#### **IV – Le document d'évaluation**

A) Contenu du document annuel d'évaluation

B) Transmission annuelle du document aux services

C) Sanction de la non-transmission ou de la transmission incomplète

Le contrat de génération a pour objectif la mise en place d'actions spécifiques, et négociées, en faveur de l'emploi des jeunes, des salariés âgés et de la transmission de savoirs et des compétences.

Les thématiques de négociation recouvrent, en partie, celles des accords en faveur des salariés âgés issues des dispositions de la loi n° 2008-1330 de financement de sécurité sociale pour 2009, mais sont beaucoup plus larges.

La négociation du contrat de génération doit s'articuler avec les négociations déjà mises en place dans l'entreprise ou le groupe portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la pénibilité et l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes. Si les accords ou plans d'actions relatifs au contrat de génération ne se substituent pas aux obligations en la matière, les entreprises veilleront à une bonne articulation des mesures mises en place.

Les dispositions légales et réglementaires relatives au contrat de génération renforcent, tout à la fois, le rôle des partenaires sociaux dans la négociation, en privilégiant les accords sur les plans d'action, mais également le rôle des services de l'Etat qui doivent faciliter la négociation sur ce sujet, et contrôler systématiquement la conformité des diagnostics et des accords ou plans d'actions contrat de génération.

Les services des DIRECCTE, au-delà de l'instruction et du contrôle des accords et plans d'action contrat de génération, doivent se mobiliser pour accompagner les entreprises, dans la durée, sur cette question de gestion active des âges. Si la conformité des accords est un élément essentiel du dispositif, l'accompagnement des entreprises, tant dans la négociation, que dans la mise en œuvre et le suivi des actions est essentiel, et doit être traité en lien avec les autres problématiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des entreprises.

Pour ce faire il convient d'articuler au mieux les compétences des Pôles Travail et des Pôles 3<sup>E</sup>, en particulier des services en charge des mutations économiques.

Il est logique que les pôles T, traditionnellement en charge du dépôt des accords, aient pour mission l'enregistrement mais également le contrôle de la complétude des accords et plans d'action contrat de génération (avec les pièces spécifiques contrat de génération, à savoir fiche descriptive, diagnostic et, pour les plans d'action, PV de désaccord ou PV de carence, et avis des DP ou CE). Il s'agit du point d'entrée des accords et plans d'action contrat de génération. La mobilisation de ces services est donc essentielle à la bonne gestion de ce dispositif. Les Pôles 3<sup>E</sup>, quant à eux, pourraient mobiliser leur expertise sur la gestion des âges en assurant l'instruction des accords et plans d'action (une fois l'accord et les pièces contrat de génération transmis aux services de l'UT) et leur suivi via les documents d'évaluation. Toutefois, il vous appartient, au regard des objectifs poursuivis et des spécificités de chacun de vos services, de définir au mieux le circuit d'instruction des accords et plans d'action.

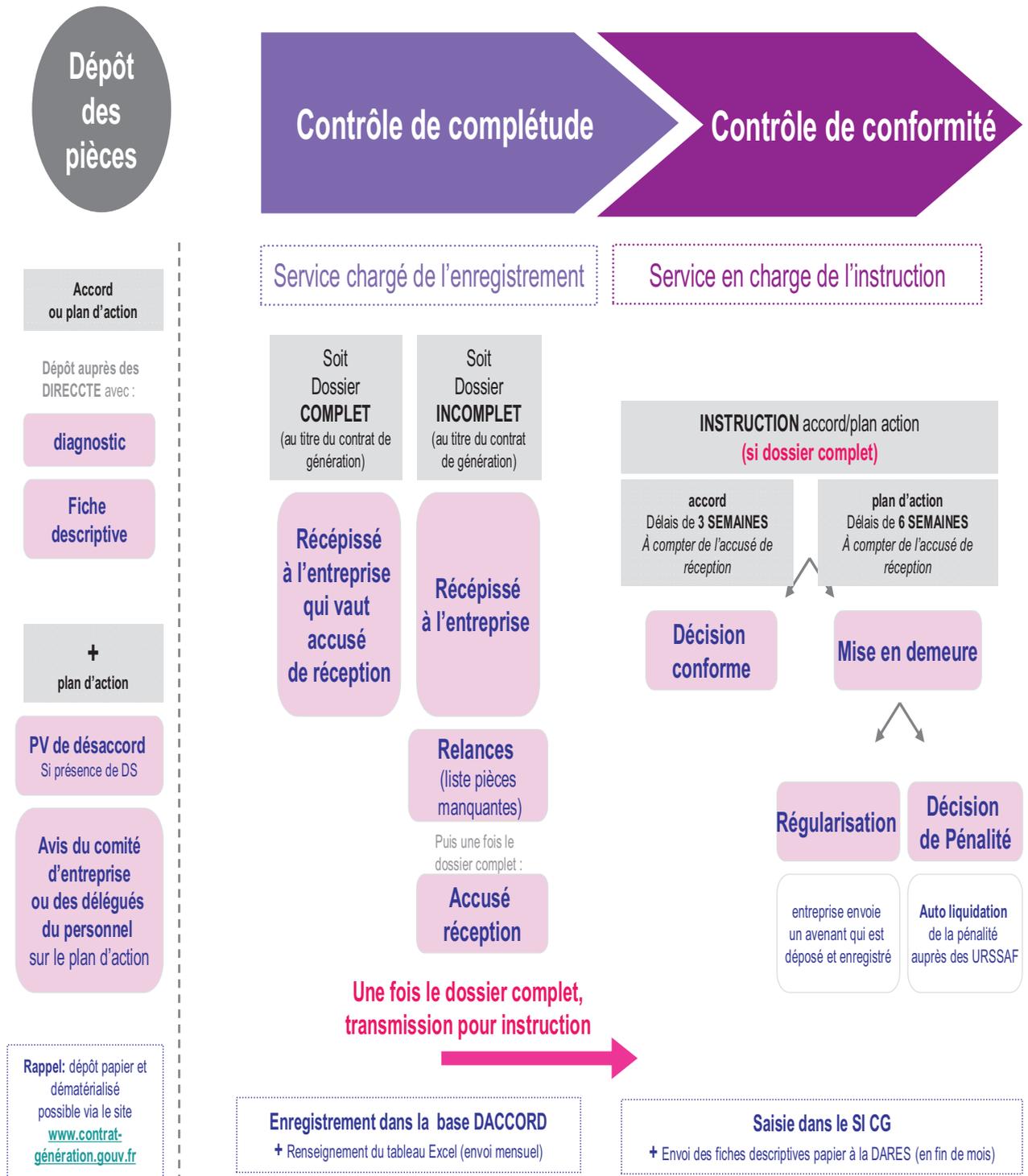
L'attention des DIRECCTE est appelée sur les points suivants :

- Les délais d'instruction sont très courts (3 semaines pour les accords et 6 semaines pour les plans d'action) et nécessitent une organisation fluide au sein des différents services des Unités Territoriales.

- **L'absence de décision expresse de conformité pour les entreprises ayant un effectif de 50 à moins de 300 salariés les prive de la possibilité du recours à l'aide.** Aussi, des décisions expresses devront être prises dans les délais fixés par les dispositions réglementaires (R.5121-32) afin de faciliter le bénéfice de l'aide pour ces entreprises ayant des projets de recrutements.

- L'absence de décision expresse pour les entreprises d'au moins 300 salariés emporte décision implicite de conformité de l'accord.

**Synthèse de la procédure pour les entreprises d'au moins 300 salariés**



## **I- L'articulation entre les accords et les plans d'action d'entreprise ou de groupe : priorité donnée à la négociation collective par rapport à l'initiative unilatérale de l'employeur**

Conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut recourir à l'élaboration d'un plan d'action unilatéral pour bénéficier de l'aide ou éviter la pénalité financière qu'à défaut d'accord collectif d'entreprise ou de groupe.

Le dialogue social prime donc sur la démarche unilatérale de l'employeur, et celui-ci doit en premier lieu ouvrir la négociation collective sur le sujet **lorsque l'entreprise est pourvue d'un ou de plusieurs délégués syndicaux**. En l'absence de délégué syndical, la négociation dérogatoire prévue par les L.2232-21 et L.2232-24 du code du travail est encouragée mais pas imposée.

- Dans l'entreprise pourvue d'un ou de plusieurs délégué(s) syndical (aux), le défaut d'accord collectif doit être attesté par un procès verbal de désaccord.

- Dans l'entreprise de moins de 300 salariés<sup>4</sup>, dépourvue de délégué syndical, si une négociation s'est engagée dans les conditions de l'article L. 2232-21, le défaut d'accord collectif est attesté par un procès verbal de désaccord.

En cas d'échec des négociations au niveau du groupe, il pourra être établi un plan d'action de groupe, sans qu'il soit nécessaire de mener les négociations au niveau de chacune des entreprises.

## **II- Procédure spécifique de dépôt des accords et plans d'action contrat de génération**

### **2.1- Les accords et plans d'action des entreprises ou groupes**

#### **A- Les accords d'entreprise ou de groupe et les plans d'action font l'objet de la procédure de dépôt dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail**

Vous incitez les entreprises à opter pour un envoi électronique de leur dossier via le site internet dédié [www.contrat-generation.gouv.fr](http://www.contrat-generation.gouv.fr) sur la boîte institutionnelle du service dépôt des accords de l'UT concernée. Cette possibilité devrait être opérationnelle à partir du 15 mai 2013. Toutefois, une transmission papier ne peut être refusée. En tout état de cause, l'entreprise devra adresser une copie papier de son accord ou de son plan d'action.

Lors du dépôt, l'entreprise ou le groupe doit fournir :

#### **- Pour un accord collectif :**

- ⇒ Les pièces exigées pour le dépôt de tout accord (article D. 2231-7 du code du travail) à savoir :
- deux exemplaires de l'accord dont un exemplaire électronique et une version papier signée des parties ;
  - le bordereau de dépôt ;
  - pour les accords négociés et signés :

<sup>4</sup> et n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés ou plus souhaitant bénéficier de l'aide.

- par un ou plusieurs **délégués syndicaux**, une copie du courrier (ou du courriel) daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou une copie de l'accusé de réception ou du récépissé de remise en main propre contre décharge permettant d'apporter la preuve de la notification du texte ;

- avec des **représentants élus du personnel**, l'extrait du procès-verbal de validation de la commission paritaire de branche (ou en cas de validation tacite, le courrier ou courriel avec AR de la lettre de saisine de cette commission) ;

- par un ou plusieurs **salariés mandatés**, les procès-verbaux du résultat de la consultation des salariés et de carence aux élections professionnelles ;

⇒ Le diagnostic préalable (art. L. 5121-10 du code du travail) ;

⇒ La fiche descriptive (annexée à la présente fiche).

### - Pour un plan d'action :

⇒ Les pièces suivantes sont exigées :

- deux exemplaires du plan d'action dont une version électronique et papier ;
- le bordereau de dépôt ;

⇒ Le diagnostic préalable (article L. 5121-10 du code du travail) ;

⇒ La fiche descriptive (annexée à la présente fiche)

*La fiche descriptive est renseignée en ligne par l'entreprise sur le site internet [www.contrat-generation.gouv.fr](http://www.contrat-generation.gouv.fr) (opérationnel à partir du 1<sup>er</sup> juin 2013) et alimente le système d'information sur le contrat de génération. Un numéro de dossier est attribué dès l'enregistrement de la fiche.*

⇒ Une copie, le cas échéant, du procès verbal de désaccord<sup>5</sup> (article L. 5121-12 du code du travail) ;

⇒ Une copie de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (article L. 5121-12 alinéa 3 du code du travail) s'ils existent ;

⇒ Une copie du procès-verbal d'élections ou, le cas échéant, du procès-verbal de carence.

### Le contrôle de complétude :

Le service en charge du dépôt des accords collectifs et plans d'action procède à la **vérification de la complétude** du dossier au regard du dépôt de droit commun et du dispositif relatif au contrat de génération. Il **enregistre l'accord ou le plan d'action** reçu dans la base DACCORD, et délivre le **récépissé de dépôt** puis **l'accusé de réception** une fois le contrôle de complétude effectué avant de **transmettre le dossier** au service en charge de l'instruction des accords et plans d'action « contrat de génération ».

### **B- Dans le cadre de l'enregistrement et du contrôle de la complétude du dossier, plusieurs situations peuvent se présenter :**

---

<sup>5</sup> L'absence de signature du PV de désaccord n'empêche le dépôt du texte qu'en cas de doute sérieux sur la réalité de ce désaccord (dans ce cas, il appartiendra à l'employeur de prouver que les négociations ont été engagées et qu'elles n'ont pas abouti pour déposer valablement le plan d'action).

Des courriers types, en fonction des différentes situations, sont annexés.

1°) **Le dossier de l'entreprise ou du groupe est complet** au regard tant du dépôt de droit commun que du contrat de génération :

- L'accord ou le plan d'action est enregistré par le service du dépôt. Il adresse à l'entreprise le **récépissé de dépôt (qui vaut accusé de réception)** (modèle de courrier en annexe). Ce récépissé précise que le service instructeur dispose d'un délai de 3 semaines (pour l'accord) ou 6 semaines (pour le plan d'action), à compter de la date dudit récépissé, pour se prononcer sur la conformité de l'accord ou du plan d'action.

2°) **Le dossier de l'entreprise est incomplet** tant au regard du dépôt de droit commun que du contrat de génération :

- **Le récépissé de dépôt n'est pas délivré ;**
- **Un courrier** listant les documents manquants est adressé à l'entreprise (cf annexe). Ce courrier mentionne que l'entreprise n'est pas couverte au regard de la pénalité ou pour le bénéfice de l'aide ;
- **Une fois le dossier complété**, le service en charge du dépôt enregistre l'accord et **délivre le récépissé de dépôt (qui vaut accusé de réception)**. Ce récépissé précise que le service instructeur dispose d'un délai de 3 semaines (pour l'accord) ou 6 semaines (pour le plan d'action), à compter de la date dudit récépissé, pour se prononcer sur la conformité de l'accord ou du plan d'action.

3°) **Le dossier de l'entreprise est complet au regard du dépôt de droit commun mais incomplet s'agissant des documents nécessaires dans le cadre du contrat de génération :**

- L'accord est enregistré et **le récépissé de dépôt est délivré ;**
- Le récépissé de dépôt informe l'entreprise (cf modèle en annexe) de la nécessité de transmettre le ou les documents manquants et que dans l'attente, elle n'est pas couverte au regard de la pénalité ou pour bénéfice de l'aide ;
- Une fois le ou les documents reçus, le service en charge du dépôt **accuse réception** de l'envoi (cf modèle en annexe) en précisant que le service instructeur dispose d'un délai de 3 semaines (pour l'accord) ou 6 semaines (pour le plan d'action) pour se prononcer sur la conformité de l'accord ou du plan d'action.

## 2.2- Les entreprises faisant application d'un accord de branche étendu

Le site internet dédié au contrat de génération ([www.contrat-generation.gouv.fr](http://www.contrat-generation.gouv.fr)) indique la liste des accords de branche étendus. Ils seront, également, présents dans le Système d'information SICG.

L'entreprise couverte par un accord de branche étendu et qui souhaite bénéficier de l'aide transmet aux services de la DIRECCTE son diagnostic dont le contenu est précisé par les dispositions de l'article D.5121-27 du code du travail.

Ce diagnostic n'est pas enregistré dans la base DACCORD.

Il fait l'objet d'un contrôle de conformité (cf infra), et donne lieu à un accusé de réception par les services de la DIRECCTE.

## 2.3 - Les accords de branche<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> S'agissant des accords de branche concernant les professions agricoles, une procédure de dépôt spécifique en DIRECCTE est prévue à l'article D.2231-3, alinéa 2 du code du travail.

Les éléments ci-dessous vous sont communiqués à titre essentiellement informatifs, les DIRECCTE n'ayant pas à intervenir dans le cadre du dépôt des accords de branche.

Les accords de branche portant sur le contrat de génération sont déposés selon les règles de droit commun prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Ils font par ailleurs l'objet d'une demande d'extension en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-16 du code du travail.

Lors du dépôt, la branche doit fournir :

- une version papier du texte déposé signée des parties. Le dépôt s'effectue par courrier à l'adresse suivante :

Direction générale du travail  
Service Dépôt des accords collectifs  
39/43, quai André Citroën / 75902 PARIS Cedex 15

- une version du texte sur support électronique qui n'a pas à être signée mais son contenu doit être identique à la version de l'original (version papier). Cette copie électronique peut être transmise dans le même courrier (enregistrée sur un support physique type cédérom) que l'original, à l'adresse ci-dessus. Elle peut également être adressée par courriel, à l'adresse suivante : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr)

- une copie des preuves de la notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives ;

- le diagnostic préalable (article L. 5121-10) dont le contenu est équivalent à celui élaboré au niveau de l'entreprise ou du groupe ;

- la fiche signalétique de l'accord de branche (modèle annexé) ;

- la lettre de demande d'extension de l'accord.

Lorsque le dossier est complet, le récépissé de dépôt est délivré à l'organisation déposante. L'arrêté d'extension est la seule décision rendue par le Ministère en charge du travail<sup>7</sup>.

### III- Le contrôle de conformité du diagnostic et des accords et plans d'action

Le contrôle de conformité du diagnostic et de l'accord ou du plan d'action débute une fois que l'entreprise ou le groupe a réalisé **un dépôt complet** de son accord ou plan d'action « contrat de génération », attesté par le service d'enregistrement des accords lors de la transmission du dossier au service instructeur (voir contrôle de complétude 2.I B).

Pour faciliter cette instruction, plusieurs outils ont été prévus :

- Un système d'information SI CG a été créé afin de faciliter la gestion administrative des accords et plans d'action déposés, notamment la gestion des délais (de conformité, de mise en demeure, du document d'évaluation) grâce à un système d'alerte. Ce SI a également pour objectif de permettre de faciliter la communication d'information, en particulier en cas d'accord de groupe puisque ce dernier a vocation à couvrir différentes entités ;

- des modèles de décisions type sont proposés dans le système d'information SICG et en annexe de la circulaire.

---

<sup>7</sup> Ministre chargé de l'agriculture pour l'extension des accords de branche concernant les professions agricoles.

Afin de bénéficier de données fiables sur les accords et plans d'action contrat de génération, les DIRECCTE doivent renseigner ce système d'information au fil de l'eau et de façon exhaustive.

Le contrôle de conformité portera à la fois sur la conformité du diagnostic ainsi que sur le contenu de l'accord ou du plan d'action.

### **A- Le diagnostic**

Un diagnostic dont le contenu est fixé par les articles L 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail doit être réalisé par l'entreprise, le groupe ou la branche avant l'ouverture des négociations. Il permet d'objectiver la situation de l'entreprise au-delà de la pyramide des âges et de ses évolutions attendues, mais également de s'appuyer sur un bilan des précédents engagements pris par l'entreprise, le cas échéant, en matière d'emploi des salariés âgés, d'égalité entre les femmes et les hommes, et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les grands items du diagnostic sont identiques qu'il s'agisse d'un accord ou plan d'action d'entreprise (quelle que soit sa taille), de groupe ou de branche.

Une grande part de son contenu existe déjà dans les documents produits par l'entreprise : bilan social, rapport de situation comparée, document unique d'évaluation des risques professionnels. Chacun des items du diagnostic permet d'envisager les actions à inscrire dans l'accord ou le plan d'action relatif au contrat de génération, et de faire le bilan des actions déjà mises en place par l'entreprise dans la gestion des ressources humaines.

La responsabilité de la réalisation de ce diagnostic pèse sur l'entreprise, le groupe ou la branche. La loi n'impose pas, en effet, que le diagnostic soit réalisé conjointement par l'entreprise (groupe ou branche) et les délégués syndicaux. Néanmoins, le partage des éléments de diagnostic participera à la mise en place de négociations de qualité sur le contrat de génération.

Ce diagnostic est joint à l'accord ou au plan d'action lors du dépôt du texte. L'instruction de la conformité de l'accord ou du plan d'action ne peut débuter qu'après la réception de ce document (et de l'ensemble des pièces visées à l'article R.5121-29).

**Le contenu du diagnostic** porte sur les éléments suivants (*Art. L 5121-10 et Art D. 5121-27*) :

1°) Une évaluation de la mise en œuvre des accords en faveur des salariés âgés (ex articles D 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale)

2°) Des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;

- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années disponibles ;

Ces caractéristiques peuvent comprendre, par exemple, les types des contrats de travail des salariés jeunes et âgés, leur niveau de qualification, la fréquence du recours au temps partiel, l'ancienneté moyenne, ou tout autre élément que l'entreprise juge pertinent pour décrire la situation de ses salariés.

- aux prévisions de départ à la retraite : dans les entreprises qui ne seraient pas en capacité d'avoir des éléments statistiques précis, la pyramide des âges peut constituer une donnée suffisante.

- aux perspectives de recrutement ;

- aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche, dites « compétences clés » ;

Il s'agit des compétences dont la perte pourrait fragiliser le bon fonctionnement ou la compétitivité de l'entreprise. Il est recommandé de porter une attention particulière aux compétences qui sont détenues par des salariés âgés, susceptibles de partir en retraite à une échéance prochaine.

- 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.

3°) Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre du rapport de situation comparée ou du rapport unique prévu aux articles L. 2323-47 et L.2323-57 du code du travail, et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, lorsqu'ils existent. Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée. Cette identification est importante car le contrat de génération peut aider à atteindre plus de mixité en privilégiant, par exemple, les recrutements féminins dans les métiers occupés par une majorité de salariés hommes, et inversement.

Les DIRECCTE veilleront à ce que le diagnostic comporte ces éléments.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés couvertes par un accord de branche et qui déposeraient un diagnostic pour bénéficier de l'aide contrat de génération, il convient, également, d'apprécier la conformité du diagnostic.

Il conviendra d'avoir une appréciation souple de la précision des données contenu dans le diagnostic, en particulier pour les entreprises de moins de 300 salariés.

A défaut de diagnostic conforme, vous veillerez à engager **un dialogue rapide**, avec l'entreprise (le groupe ou la branche) afin qu'elle régularise le diagnostic. Le diagnostic est un acte unilatéral de l'employeur et peut donc être facilement modifié et sans délai.

A défaut de régularisation pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'accord ou le plan d'action est non valide, et l'entreprise ne peut bénéficier de l'aide contrat de génération.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, une mise en demeure est adressée à l'entreprise pour qu'elle régularise sa situation. A défaut de régularisation dans le délai fixé par la mise en demeure, une décision de pénalité est adressée à l'entreprise (sur les décisions de pénalité, cf infra).

## **B Le contenu des accords et plans d'action**

Un même accord peut porter à la fois sur les thématiques du contrat de génération et sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les articles L. 5121-11 et 12 et R. 5121-28 définissent le contenu des accords et plans d'action.

Quel que soit le niveau de négociation, entreprise, groupe ou branche, ou la taille de l'entreprise (50 à 299 ou 300 et plus), les accords ou plans d'action relatifs au contrat de génération doivent contenir impérativement :

- **Les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés** concernés par les engagements souscrits par l'employeur ;

- **Des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes :**

- a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée (exprimés sous l'une des formes prévues par l'arrêté)
- b) Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail ;
- c) 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 ;
- d) Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires ;
- e) Le cas échéant, la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants ;

**- 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 (exprimés sous l'une des formes prévues par l'arrêté).
- b) Les mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- c) Les actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :
  - recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;
  - 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 ;

**- Les actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes.**

L'accord collectif ou le plan d'action 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.

Les modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :

- a) La mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise ;
- b) L'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.

**- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois**

Les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois s'appuient sur les engagements souscrits par l'employeur dans le cadre des accords ou plans d'action mentionnés aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du code du travail et L. 138-29 du code de la sécurité sociale.

L'égalité professionnelle doit être traduite dans le cadre du contrat de génération. Cela peut passer par une amélioration de la mixité dans les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Si le niveau de qualification des hommes est moindre que celui des femmes (ou inversement), des actions de formation ciblées sur ce déséquilibre peuvent être prévues.

Les modalités d'intégration des jeunes pourront prendre en compte l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

La négociation du contrat de génération ne soustrait pas l'entreprise de ses obligations en matière de négociation des accords ou plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **- L'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière**

Il peut exister dans l'entreprise des discriminations inconscientes, qui font par exemple que les salariés accèdent de moins en moins à la formation à partir d'un certain âge. Ou que les candidats au recrutement sont écartés lorsqu'ils sont supposés proches de la retraite.

Le contrat de génération peut être l'occasion de repérer ce type de discriminations et d'y remédier. Il peut aussi permettre de prendre des mesures, par exemple pour favoriser des déroulements de carrière équivalents entre les hommes et les femmes, indépendamment des congés parentaux.

### **- L'accès à la formation**

L'accord ou le plan d'action doit prévoir les modalités d'accès au plan de formation pour les salariés âgés, les référents et les jeunes.

Il est particulièrement important de s'assurer de cet accès pour les salariés seniors qui bénéficient statistiquement moins de l'accès à la formation que les autres. Il en est de même pour les salariés peu qualifiés pour lesquels la formation est une condition de progression professionnelle et d'adaptation au changement.

### **L'accord ou le plan d'action comporte également des éléments pratiques :**

- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des différents engagements ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action ;
- l'évaluation de la réalisation des objectifs et engagements de l'accord ;
- les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés ;
- la durée de l'accord (3 ans au maximum) ;

Pour les accords de branche, ils devront comporter, en sus, des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

Les DIRECCTE s'assureront que les accords ou plans d'action déposés comportent, de façon cumulative, les différents engagements qui constituent le socle minimal d'un accord ou plan d'action contrat de génération.

**Pour les entreprises ayant un effectif compris entre 50 et 299 salariés**, le défaut de l'un de ces items obligatoires rend l'accord ou le plan d'action non conforme, privant l'entreprise du bénéfice de l'aide contrat de génération. Aussi, dans ce cas, il est impératif d'engager un dialogue rapidement avec l'entreprise afin qu'elle amende son accord ou plan d'action.

**Pour les entreprises ayant un effectif de 300 salariés et plus**, lorsque l'accord ou le plan d'action ne contient pas l'un de ces items obligatoires, l'entreprise est mise en demeure de modifier son accord ou plan d'action dans le cadre de la procédure de mise en demeure afin d'éviter une décision de pénalité.

## 1) Les tranches d'âges

Aucune disposition légale ou réglementaire ne fixe les bornes d'âge « jeune » et « salarié âgé », en considérant que l'entreprise (le groupe ou la branche) est la plus à même de les définir, en fonction des éléments contenus dans le diagnostic établi préalablement aux négociations.

Ces bornes d'âge seront donc fixées au vu, notamment, de la pyramide des âges de l'entreprise, du groupe ou de la branche et des caractéristiques des ressources humaines de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Si l'entreprise recrute par exemple beaucoup de jeunes, il est possible que les salariés de 27 ou 28 ans présentent déjà une certaine ancienneté et il sera alors logique de fixer une borne d'âge inférieure pour cibler les nouveaux recrutés. Il est aussi possible que l'entreprise compte pas ou peu de salariés âgés, auquel cas il peut être intéressant de fixer une borne précoce pour les seniors afin concentrer l'action sur la prévention du vieillissement.

Il peut, également, être défini plusieurs tranches d'âge pour les jeunes et les salariés âgés, permettant de prévoir des actions différenciées selon l'âge.

Les bornes d'âge définies dans le cadre de l'aide contrat de génération (moins de 26 ans pour les jeunes, et 57 ans et plus pour les salariés âgés) ne s'imposent pas aux accords ou plans d'action, même pour les entreprises qui souhaiteraient bénéficier de l'aide contrat de génération. Toutefois, pour bénéficier de l'aide contrat de génération, les bornes d'âge relatives à l'embauche du jeune et du maintien dans l'emploi du salarié âgé s'imposent.

Ces bornes peuvent être choisies par défaut par les entreprises dont la pyramide des âges ne présente pas de spécificités marquées.

## 2) Les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

### a) Objectifs de recrutement des jeunes en CDI

Les accords et plans d'action devront comprendre des objectifs de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée. Cet objectif peut prendre des formes différentes : nombre d'embauches de jeunes en CDI envisagées par l'entreprise, le groupe ou la branche (la borne d'âge des salariés définis comme « jeune » est fixé dans l'accord ou le plan d'action), ratio des embauches des jeunes en CDI sur l'ensemble des embauches, ratio du nombre de jeunes en CDI sur l'ensemble des salariés, ...

Ces objectifs sont renseignés dans la fiche descriptive (article R.5121-29 du code du travail) jointe par l'entreprise ou le groupe lors du dépôt de son accord ou plan d'action.

Cet objectif sera fixé pour la durée de l'accord et pourra être décliné annuellement.

**b) Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum :**

- la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise
- la désignation d'un référent
- la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail.

Ces actions doivent faciliter l'intégration du jeune dans l'entreprise. Pour rappel, l'accord interprofessionnel du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi a précisé les conditions d'intégration des jeunes dans l'entreprise.

A titre d'exemples :

**Le parcours d'accueil** permet aux jeunes embauchés, de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise. Le parcours d'entrée dans l'entreprise peut comporter, notamment, la remise d'un livret d'accueil (présentation de l'entreprise, de ses activités, des consignes de sécurité, des locaux, des institutions représentatives du personnel...) ou de formations d'intégration dans l'entreprise, une visite du site, la présentation de l'environnement de travail, des collègues ...

**La désignation d'un salarié référent** du jeune embauché participe à l'intégration du jeune et l'aide à s'approprier les règles de fonctionnement et les comportements à adopter dans l'entreprise. Le référent participe à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise. En fonction de l'organisation de l'entreprise, il pourra être désigné un référent ou plusieurs. L'accord précise les fonctions du référent et peut prévoir une organisation spécifique de sa charge de travail (temps libéré pour réaliser sa fonction de référent, notamment).

Le référent peut, également, être une personne travaillant habituellement au service de gestion des ressources humaines, si ses fonctions de référent sont clairement définies.

Le rôle de référent est distinct de celui de tuteur (obligatoire pour les contrats de professionnalisation depuis l'Accord National Interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur la formation tout au long de la vie professionnelle). Selon les entreprises, les fonctions du référent peuvent varier considérablement. Ainsi, si dans certaines entreprises avec des départs en retraite massifs par exemple, le référent sera, également, celui qui réalisera la transmission des savoirs et des compétences vers le jeune nouvellement embauché, dans le cadre d'un « binôme » au sein de fonctions techniques identiques, il peut être envisagé, dans d'autres entreprises, que le référent ait un rôle transversal et n'ait pas les mêmes fonctions que le jeune embauché. Ainsi, le référent peut jouer un rôle, ou non, dans la transmission des compétences et dans la formation du jeune, en fonction de son positionnement et de l'organisation retenue.

**c) 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 ;

Il s'agit pour les entreprises de mettre en place ce type d'entretien et de définir les conditions de mise en œuvre : périodicité, organisations... Ces entretiens doivent contribuer à consolider l'embauche du jeune et permettre, le cas échéant, d'identifier les besoins de formation du jeune. Si le tuteur du jeune est distinct du référent en charge de l'intégration, l'entretien aura plutôt vocation à être réalisé avec le tuteur.

**d) Perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires ;**

Les entreprises précisent, ainsi, leur politique de gestion des ressources humaines vis-à-vis :

- des alternants : quelle évolution du nombre des alternants, sur quelles fonctions, avec quelles perspectives d'embauches en interne ou externe (lien avec les sous traitants par exemple pour faciliter les transitions professionnelles), quel parcours d'accueil et d'intégration, quelles place et rôle des tuteurs, ...

- des stagiaires (en complément des dispositions de la loi Cherpion du 28 juillet 2011) : quelle évolution du nombre de stagiaires, quels liens avec les établissements d'enseignement, sur quelles fonctions, avec quelles perspectives d'embauches en interne ou externe (lien avec les sous traitants par exemple pour faciliter les transitions professionnelles), quel parcours d'accueil et d'intégration, quelle rémunération...

e) Le cas échéant, la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants (item facultatif).

Il s'agit des actions mises en place par l'entreprise pour faciliter la conciliation avec la vie personnelle (garde d'enfants, aides aux logements, aides pour faciliter les déplacements domicile-travail...). Ces outils peuvent être particulièrement utiles pour l'intégration et la fidélisation des jeunes salariés.

### **3) Les engagements relatifs aux salariés âgés**

#### **a) Objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;**

Les accords et plans d'action devront comprendre **un objectif de maintien dans l'emploi de salariés âgés ainsi qu'un objectif de recrutements de salariés âgés.**

Il s'agit de prévoir à la fois le nombre de recrutements de salariés âgés (la borne d'âge des salariés définis comme « âgés » est fixé dans l'accord ou le plan d'action) envisagés par l'entreprise, le groupe ou la branche, mais également, au vu de la pyramide des âges de l'entreprise, le nombre de salariés âgés maintenus en emploi.

Ces objectifs peuvent prendre des formes différentes notamment en nombre de salariés âgés ou en pourcentage des salariés âgés.

Ces objectifs sont renseignés dans la fiche descriptive (article R.5121-29 du code du travail) jointe par l'entreprise ou le groupe lors du dépôt de son accord ou plan d'action.

Ces objectifs seront fixés pour la durée de l'accord et pourront être déclinés annuellement.

Les services de l'Etat, lors du contrôle de conformité, veilleront à vérifier l'existence de ces deux objectifs distincts.

#### **b) Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;**

Les dispositions de cet accord s'articuleront avec les engagements pris, le cas échéant, dans le cadre des accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité (dernier alinéa de l'article R5121-28) déjà en vigueur dans l'entreprise, le groupe ou la branche.

Pour les entreprises ayant conclu un accord ou élaboré un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, leur accord ou plan d'action relatif au contrat de génération pourra reprendre expressément les mesures déjà négociées et mises en œuvre dans ce cadre. Il convient que les entreprises, groupes ou branches mentionnent explicitement ces mesures dans l'accord.

Pour les entreprises dépourvues d'accord en faveur de la prévention de la pénibilité, alors qu'elles y sont assujetties au sens des dispositions de l'article L.138-29 du code de la sécurité sociale, la négociation du contrat de génération ne leur permet pas de se soustraire à leur obligation de réaliser un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

Au titre des mesures destinées à adapter et aménager le poste de travail, les employeurs pourront déployer des programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, afin de favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement des salariés âgés éprouvant des difficultés.

Les accords ou plans d'action relatifs au contrat de génération pourront également utilement comporter des mesures visant à améliorer les conditions de travail des salariés âgés, notamment au plan organisationnel, via en particulier des aménagements d'horaires mais aussi de toutes mesures favorisant l'articulation des temps privés ou professionnels ou la répartition de la charge de travail au sein des équipes.

**c) Actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :**

- recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;

*A titre d'exemple : Il peut s'agir d'actions facilitant le recrutement de salariés âgés, notamment via la participation à des salons sur l'emploi des salariés âgés, la mise en place de partenariat avec les organismes spécialisés dans le recrutement des salariés âgés en entreprise...*

- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;

*A titre d'exemple : Il peut s'agir d'actions en faveur de la mobilité interne ou externe, via des périodes de mobilité sécurisées par exemple. Des outils de formation tels que les bilans de compétences, VAE, CIF peuvent également être mobilisés en faveur des salariés âgés.*

- organisation de la coopération intergénérationnelle ;

*A titre d'exemple : Il peut s'agir de binômes d'échanges : chaque salarié apporte à l'autre ses connaissances spécifiques, d'un soin particulier apporté à la mixité des équipes en termes d'âge ou d'autres modes d'organisation du travail.*

- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;

*A titre d'exemple : Ce domaine d'action a été souvent repris par les entreprises dans les accords en faveur des salariés âgés. Il peut s'agir notamment de la mobilisation du plan de formation en faveur des salariés âgés. Il peut être, également, envisagé de favoriser l'acceptation de demandes de bilan de compétence, VAE, CIF ou DIF pour les salariés âgés.*

- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;

*A titre d'exemple : Les mesures d'informations (voire de formation) sur la transition vers l'inactivité peuvent être envisagées par les entreprises : « information » sur la retraite (impact financier, protection sociale, cumul emploi/retraite...), formation de préparation à la retraite.*

*La possibilité de temps partiel ou d'aménagement du temps de travail fondée, par principe, sur le volontariat du salarié âgé peut également être envisagée. D'autres actions liées à l'organisation du travail sont possibles.*

**4) Concernant la transmission des savoirs et des compétences**

**L'accord ou le plan d'action définit 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.

Les modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :

a) La mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise ;

b) L'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.

*A titre d'exemple : Il pourra s'agir de mesures facilitant la transmission des compétences entre les jeunes et salariés âgés, mais également toute autres forme de transmission des savoirs.*

*La première étape consiste pour l'entreprise à identifier les compétences qui paraissent essentielles pour l'entreprise (cf diagnostic). Si certaines de ces compétences sont détenues par des salariés proches de la retraite, il s'agit d'organiser leur transmission en priorité.*

*Les compétences utiles à transmettre peuvent également se trouver du côté des jeunes salariés formés aux techniques et savoirs les plus récents dans leur domaine. Il peut être envisagé par les entreprises de prévoir de les mobiliser pour qu'ils forment d'autres salariés.*

*L'organisation de la transmission peut prendre des formes variables comprenant la mise en place d'un tutorat, le tuteur transmettant son expérience à un salarié moins expérimenté. Ces missions peuvent être accompagnées de formations à la fonction de tuteur, et des modalités spécifiques liées aux conditions matérielles (rémunération, heures dédiées...) peuvent être prévues par les accords et plans d'action.*

*Elle peut également passer par des binômes d'échanges : chaque salarié apporte à l'autre ses connaissances spécifiques. Des formations internes peuvent aussi, être envisagées. L'entreprise peut mettre en place une formalisation de certains savoir-faire empiriques (sous la forme de fiches par exemple) afin qu'ils puissent plus facilement être transmis à d'autres salariés.*

## **5) Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les dispositions de l'accord ou du plan d'action s'articuleront (dernier alinéa de l'article R5121-28) avec les engagements pris dans les accords relatifs à l'égalité professionnelle mentionnés à l'article L. 2242-5 du code du travail ou, à défaut d'accord, dans les plans d'actions unilatéraux déjà en vigueur dans l'entreprise.

Pour les entreprises couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les accords ou plans d'action relatifs au contrat de génération pourront reprendre expressément les objectifs et les mesures déjà négociés et mis en œuvre dans ce cadre. Les accords ou plans d'action mentionnent ces mesures.

En aucun cas, la négociation du contrat de génération ne leur permet de s'exonérer de leurs obligations légales et réglementaires en matière d'égalité professionnelle.

## **6) L'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière**

Il peut exister dans l'entreprise des discriminations inconscientes, qui font par exemple que les salariés accèdent de moins en moins à la formation à partir d'un certain âge. Ou que les candidats au recrutement sont écartés lorsqu'ils sont supposés proches de la retraite.

Le contrat de génération peut être l'occasion de repérer ce type de discriminations et d'y remédier. Il peut aussi permettre de prendre des mesures par exemple pour favoriser des déroulements de carrière équivalents entre les hommes et les femmes, indépendamment des congés parentaux.

### **7) L'accès à la formation**

L'accord ou le plan d'action doit prévoir les modalités d'accès au plan de formation pour les salariés âgés, les référents et les jeunes.

Il est particulièrement important de s'assurer de cet accès pour les salariés seniors qui bénéficient statistiquement moins de l'accès à la formation que les autres. Et en général pour les salariés peu qualifiés pour lesquels la formation est une condition de progression professionnelle et d'adaptation au changement.

### **8) Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements**

Un calendrier prévisionnel doit accompagner l'accord ou le plan d'action. Il a pour objectif de cadencer la réalisation des engagements pris par l'entreprise, le groupe ou la branche. Il est recommandé que le calendrier prévoie des échéances annuelles de réalisation.

Ce calendrier permet de suivre la mise en œuvre des actions définies dans l'accord ou le plan d'action, en particulier au sein des instances de suivi ainsi que dans le document d'évaluation prévu à l'article L. 5121-15.

Vous vérifierez que l'accord ou le plan d'action comporte des éléments de calendrier pour la mise en œuvre des différents objectifs et engagements contenus dans l'accord.

A défaut, l'accord ou le plan d'action est non conforme.

### **9) Modalités de suivi et d'évaluation**

L'accord ou le plan d'action mentionne les instances de suivi de l'accord (comité d'entreprise, délégués du personnel, comité ad hoc, etc). Il précise également le fonctionnement de ces instances (périodicité des réunions, documents transmis, ...). La précision du fonctionnement de ces instances permettra de faciliter le dialogue social autour de la mise en œuvre des objectifs des accords et plans d'action contrat de génération.

Les DIRECCTE veilleront à ce que les accords et les plans d'action comportent des indications sur les modalités de suivi. A défaut, l'accord ou le plan d'action est non conforme.

Il est rappelé que l'article L 5121-12 de la loi précise que : « L'employeur consulte 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 ».

Au-delà de ces modalités de suivi, il est important, dans les discussions préalables que les DIRECCTE auront avec les entreprises, d'insister sur le fait que la désignation d'une ou plusieurs personne(s) référent(s) pour la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action peut constituer un facteur de réussite dans la réalisation effective des engagements. L'implication de l'ensemble des dirigeants de l'entreprise, au-delà du seul service en charge des ressources humaines, est également déterminante.

## **10) les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés**

La mise en œuvre effective des accords et plans d'action contrat de génération suppose qu'une diffusion de l'accord ou du plan d'action soit prévue et mise en place au sein de l'entreprise, du groupe ou de la branche. Les modalités de diffusion doivent être adaptées à la taille de l'entreprise ou du groupe, et doivent permettre une information des salariés. Ainsi, à titre d'exemple, l'accord ou le plan d'action peut être diffusé sur le site internet et/ou intranet de l'entreprise, ou affiché au sein des différents établissements de l'entreprise, ou faire l'objet d'une diffusion papier pour les plus petites entreprises.

Un accord ne contenant aucune modalité de diffusion auprès des salariés est considéré comme non conforme.

## **11) La durée de l'accord ou du plan d'action**

L'accord ou le plan d'action précise la durée de ce texte. Cette durée ne peut excéder 3 années. En cas d'absence de durée ou en cas de durée supérieure à 3 ans, l'accord est non conforme.

## **C L'instruction de l'accord ou du plan d'action contrat de génération**

Les DIRECCTE doivent réaliser un contrôle de conformité de l'ensemble des accords et plans d'action contrat de génération dont le dossier a été déposé de façon complète dans les services de l'Unité Territoriale.

Dans la mesure du possible, il conviendra de rendre des **décisions expresses** dans le délai imparti de 3 semaines en cas d'accord collectif ou 6 semaines en cas de plan d'action.

### **1) Le Système d'information SI CG**

Les DIRECCTE devront renseigner le système d'information propre au contrat de génération (SI CG) en saisissant les éléments relatifs à l'accord ou au plan d'action, et les suites de l'instruction (décision de conformité, non conformité, mise en demeure, pénalité).

Cet outil doit permettre de visualiser la montée en charge de ce dispositif majeur, nous attirons l'attention sur la saisie régulière et de qualité de ce SI pour un pilotage efficient.

Outre son objectif de compilation des données, il a été conçu comme un outil d'aide à la gestion administrative. Peu d'items sont obligatoires (identifiant de l'entreprise, effectifs, accord ou plan d'action, et décision ou mise en demeure avec les dates afférentes), et leur renseignement permet de générer des courriers types (présents dans le SI et en annexe de la présente circulaire). Il facilite aussi la gestion des délais liés à l'instruction des accords et plans d'action contrat de génération (d'instruction, de mise en demeure...), permet d'imprimer des fiches de synthèse par entreprise et de réaliser des requêtes en vu du pilotage du dispositif.

Le SI CG facilite également la circulation d'information entre les UT. Ainsi, en cas d'accord d'entreprise, de groupe ou de plan d'action, la consultation du SI vous permet de connaître les entreprises couvertes par cet accord/plan d'action.

Il permet, enfin, de visualiser les accords de branche étendus.

La saisie de ce SI est facilitée lorsque l'entreprise ou le groupe renseigne sur le site [www.contrat-generation.gouv.fr](http://www.contrat-generation.gouv.fr) les éléments de sa fiche descriptive (opérationnel à partir du 1<sup>er</sup> juin 2013). Ces informations sont intégrées directement dans le SI CG. Il est donc fortement conseillé de communiquer aux entreprises cette possibilité de saisie en ligne.

Afin de faire le lien avec les renseignements éventuellement saisis par l'entreprise ou le groupe sur le site internet, dès réception du dossier, et avant de créer un dossier spécifique dans le SI CG, la DIRECCTE a la possibilité de récupérer ces éléments soit en entrant le SIRET (de l'établissement centralisateur) soit en indiquant le numéro de dossier qui aura été remis à l'entreprise ou au groupe au moment de sa saisie en ligne et qui figure en haut de la fiche signalétique imprimée et jointe par l'entreprise.

## **2) L'instruction des accords et plans d'action d'entreprise ou de groupe**

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, il conviendra de vérifier que le contenu de l'accord ou du plan d'action est conforme aux dispositions légales et réglementaires relatives au contrat de génération telles que précisées dans les paragraphes précédents relatifs au diagnostic et au contenu des accords ou plans d'action. L'examen aura vocation à être plus exigeant pour les plans d'action unilatéraux que pour les accords. Il sera plus souple pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Un dialogue devra être engagé avec l'entreprise ou le groupe afin de bien appréhender les spécificités de l'entité et les engagements pris, mais également pour faciliter la mise en conformité des accords ou plans d'action qui seraient non conformes.

Les services de l'Etat doivent avoir un rôle de pédagogie auprès des entreprises, tant pour les accompagner dans la réalisation d'accord ou de plan d'action contrat de génération de qualité, que pour leur permettre de régulariser leur accord ou plan d'action non conforme.

La grille d'instruction qui a été élaborée permet de réaliser l'instruction des accords et plans d'action.

La fiche descriptive transmise par l'entreprise (le groupe ou la branche) reprend les différents points de l'accord et du plan d'action et permet de renseigner le système d'information.

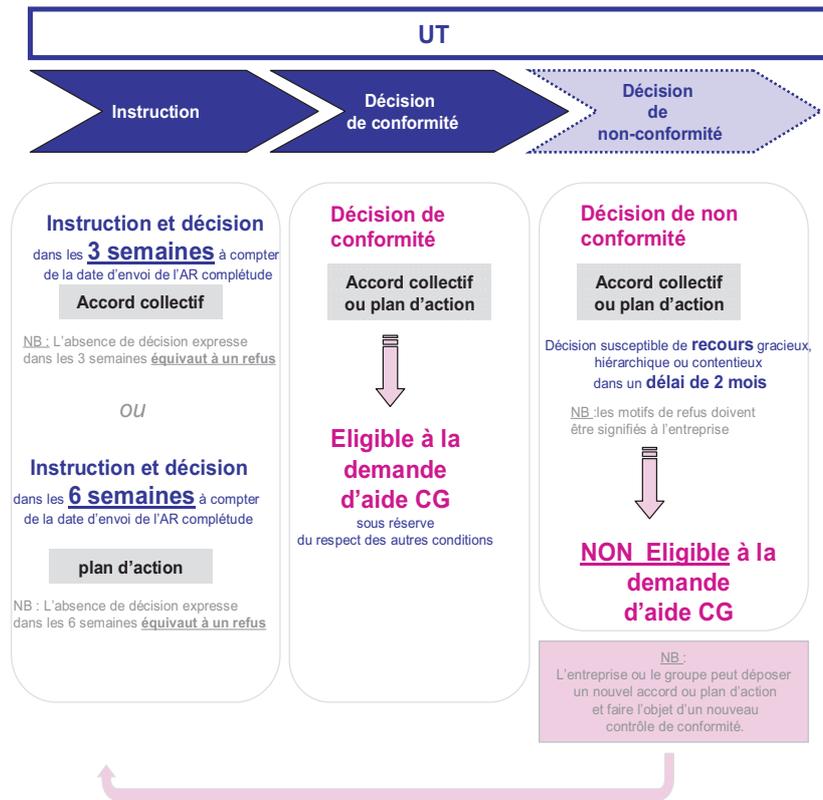
Par ailleurs, il vous appartient d'envoyer à la DARES (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social/ DARES / USIPEF 39-43 quai André Citroën 75739 PARIS CEDEX 15) ces différents fiches afin qu'elle en réalise un traitement et une analyse au niveau national (les données seront réintégrées dans le SI). Ces éléments permettront de faciliter le suivi, le bilan et l'évaluation du contrat de génération.

## **3) Les décisions sur les accords et plans d'action**

Selon la taille des entreprises, la décision de conformité ou de non conformité n'entraîne pas les mêmes conséquences. Il convient, dès lors, de bien vérifier l'effectif de l'entreprise et du groupe, le cas échéant (fiche 2).

## a) Entreprises employant de 50 à 299 salariés

### Entreprises dont l'effectif est $\geq$ à 50 salariés et 299 salariés ou qui appartiennent à un groupe employant entre 50 et moins de 300 salariés



Pour pouvoir bénéficier de l'aide, ces entreprises, à défaut d'être couvertes par un accord de branche étendu, doivent conclure un accord ou établir un plan d'action conforme aux dispositions des articles L. 5121-11 et 12 du code du travail. En cas de décision d'accord non conforme, elles ne peuvent déposer une demande d'aide auprès de Pôle emploi services.

**L'absence de décision expresse des services dans un délai de 3 semaines pour un accord collectif, ou de 6 semaines pour un plan d'action, vaut décision de refus.**

Le délai court à compter de la date de l'accusé réception par les services de l'Etat d'un dépôt d'accord ou de plan d'action complet au sens de l'article R.5121-29 (cf I de la présente fiche).

**4 types de décisions sont possibles :**

- décision d'accord conforme
- décision de plan d'action conforme
- décision d'accord non conforme
- décision de plan d'action non conforme

Ces décisions sont des décisions administratives, susceptibles de recours gracieux et de recours hiérarchique auprès de la DGEFP, ou de recours contentieux auprès du tribunal administratif (mentions à indiquer dans les décisions) dans un délai de deux mois.

En cas de décision de non conformité, les décisions devront être dûment motivées en précisant les motifs de refus, en particulier les objectifs ou engagements manquants, pour que l'accord ou le plan

d'action soit amendé rapidement. L'entreprise pourra déposer un nouvel accord ou plan d'action qui fera l'objet d'un nouveau contrôle de conformité.

### **Lien avec l'aide contrat de génération**

Il appartient à l'entreprise qui souhaite bénéficier de l'aide contrat de génération de réaliser sa demande auprès de Pôle emploi services. Dans son formulaire de demande (annexé à la présente circulaire), l'entreprise comptant 50 à 299 salariés devra déclarer qu'elle a satisfait à ses obligations en termes de négociation, ce qui implique que son accord ou plan d'action ait reçu une décision de conformité.

Pôle emploi services réalisera des contrôles *a posteriori* pour vérifier si l'entreprise est couverte par un accord d'entreprise ou de groupe. Pour réaliser ces contrôles, Pôle emploi services s'adressera à l'entreprise pour qu'elle lui produise la décision expresse de validité de son accord ou plan d'action. L'entreprise est, par principe, en possession d'une décision de conformité si son accord a été validé par les services de l'Etat puisqu'il lui a été envoyé une décision expresse, une décision tacite valant non conformité de l'accord. Par ailleurs, une liste des entreprises couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe sera, également, remise à Pôle Emploi tous les mois par la DGEFP afin de faciliter les contrôles.

Il n'est donc pas nécessaire que les DIRECCTE mettent en place des circuits d'information entre les DIRECCTE et Pôle emploi services.

Pour rappel, plusieurs délais entrent en ligne de compte pour le bénéfice de l'aide :

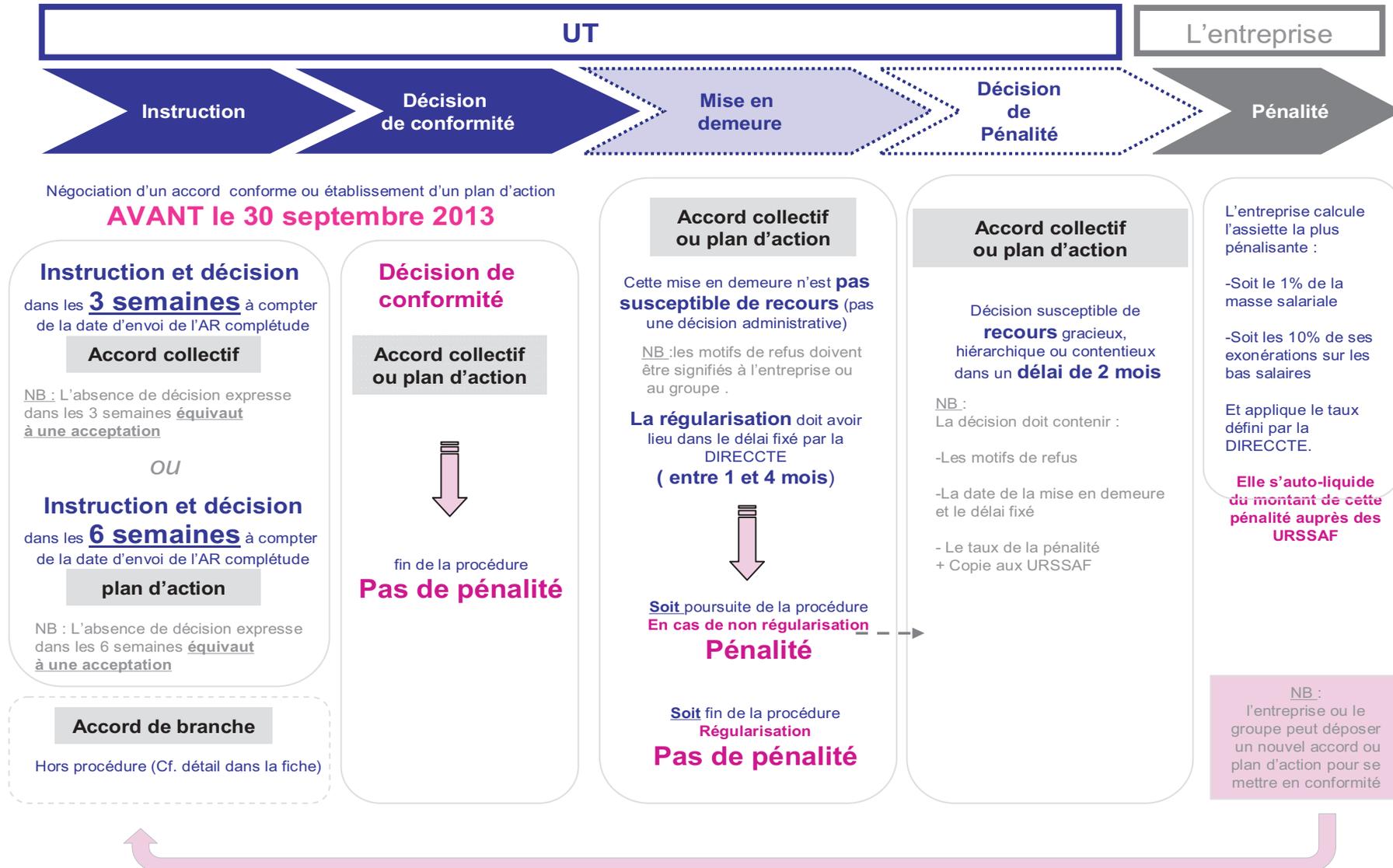
- L'entreprise, de 50 à 299 salariés (ou appartenant à un groupe dont les effectifs sont compris entre 50 et 299 salariés) qui souhaite bénéficier de l'aide contrat de génération, peut déposer une demande au titre de cette aide à partir de la décision de conformité de son accord ou plan d'action.
- La demande auprès de Pôle emploi services ne doit pas intervenir plus de 3 mois après le premier jour d'exécution du CDI du jeune embauché.
- Les embauches peuvent être réalisées à partir du dépôt (complet) de l'accord ou du plan d'action au sein des services de la DIRECCTE.

Pour plus de précisions sur l'aide, il convient de se référer à la fiche n° 3 sur le fonctionnement de l'aide.

#### **b) Entreprises employant 300 salariés et plus**

Les entreprises ayant un effectif de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus) doivent avoir **déposé** auprès des services de la DIRECCTE un accord collectif ou un plan d'action contrat de génération **avant le 30 septembre 2013**.

# Entreprises (ou EPIC) employant ≥ de 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 300 salariés



L'absence de décision expresse dans un délai de 3 semaines pour un accord collectif, ou de 6 semaines pour un plan d'action, vaut décision de conformité de l'accord ou du plan d'action. Le délai du contrôle de conformité court à compter de la date de l'accusé de réception, par les services de l'Etat, de l'accord ou du plan d'action complet au regard du contrat de génération.

**Les DIRECCTE veilleront à prendre des décisions expresses dans les délais mentionnés.**

**Pour les entreprises de 300 salariés et plus, un système gradué a été mis en place visant à permettre aux entreprises de régulariser leur situation.**

Les décisions de conformité ou non sont des décisions administratives, susceptibles de recours gracieux ou de recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (DGEFP) ou de recours contentieux auprès du tribunal administratif (mentions à indiquer dans les décisions) dans un délai de deux mois.

**En cas d'accord ou de plan d'action non conforme**, les DIRECCTE sont invitées à accompagner l'entreprise pour lui permettre de régulariser sa situation. La mise en demeure (courriers type en annexe à la présente circulaire) adressée à l'entreprise doit lui permettre de modifier son accord ou son plan d'action afin de le rendre conforme aux dispositions des articles L. 5121-11 et 12 et D.5121-27 du code du travail.

Cette mise en demeure ne constitue pas une décision administrative et n'est pas susceptible de recours.

La décision de non-conformité doit être dûment motivée et préciser les motifs de non conformité de l'accord ou du plan d'action, en particulier les objectifs ou les engagements manquants. Il conviendra également de mentionner le délai dans lequel l'entreprise doit régulariser sa situation, ainsi que les risques de pénalité encourus en cas de non régularisation dans le délai fixé.

En fonction de l'importance de la non-conformité, le délai de régularisation est fixé par la DIRECCTE. Il est de 1 à 4 mois.

**A défaut de régularisation dans le délai fixé par la mise en demeure**, la DIRECCTE décide d'appliquer la pénalité. Elle adresse à l'entreprise un courrier de non conformité de l'accord ou du plan d'action dans lequel sont mentionnées l'absence de régularisation et l'application de la pénalité. La décision précise le taux de la pénalité (entre 1% et 100%) qui s'appliquera sur l'assiette de la pénalité la plus élevée.

Pour fixer ce taux, vous tiendrez compte, en application des dispositions de l'article R. 5121-34 du code du travail :

- des efforts constatés de l'entreprise pour établir un accord ou un plan d'action conforme aux dispositions des articles L. 5121-10 à 12, 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 prévu à l'article R. 5121-26 au cours des douze mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 5121-33.

- de la survenance de difficultés économiques ;

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

Cette décision est une décision administrative, susceptible de recours gracieux et de recours hiérarchique auprès de la DGEFP ou de recours contentieux auprès du tribunal administratif (mentions à indiquer dans les décisions) dans un délai de deux mois.

A réception de cette décision, l'entreprise calcule le montant de la pénalité applicable par application du taux sur l'assiette la plus élevée (entre 1% de l'assiette des cotisations sociales et 10% de la réduction générale des cotisations patronales de cotisations sociales) pour chaque mois entier pendant lequel elle n'est pas couverte par un accord conforme. L'employeur doit déclarer ces éléments dans les déclarations de cotisations effectuées au titre des rémunérations versées à son personnel soit auprès de l'URSSAF dont il relève (entreprises dont le personnel relève du régime général de sécurité sociale) soit auprès de la caisse de MSA dont il dépend (entreprises dont le personnel relève du régime agricole) et s'acquitter du versement correspondant.

*A titre d'exemple : Une entreprise qui a déposé un accord sans aucun engagement dans les différents domaines d'action, et qui n'a pas régularisé sa situation dans le délai de un à quatre mois fixé dans la mise en demeure, sera pénalisée à hauteur d'un taux de 100%. Concrètement, l'entreprise calcule les deux montants possibles de pénalité : les 1% de sa masse salariale ainsi que les 10% des exonérations sur les bas salaires dont elle bénéficie. Le montant le plus pénalisant constitue l'assiette retenue pour appliquer le taux de 100%. L'employeur devra donc déclarer auprès de l'URSSAF ou de la caisse MSA dont il relève le montant de l'assiette le plus élevé et en totalité (puisque le taux appliqué est de 100%) tant qu'elle n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action conforme.*

**Une copie de cette décision sera transmise à l'URSSAF ou, le cas échéant, à la caisse MSA concernée.**

Les renseignements du SI permettront, également, de produire des listes d'entreprises ayant fait l'objet d'une pénalité aux URSSAF (par SIRET) afin d'en faciliter le recouvrement. Cette liste sera transmise par les DIRECCTE aux URSSAF.

#### **- Le rôle de recouvrement des sommes par les URSSAF**

Les URSSAF et caisses de MSA assurent le recouvrement de la pénalité. Dans le cadre des contrôles dont les employeurs font l'objet, il sera vérifié si l'entreprise s'est appliquée la pénalité notifiée par le DIRECTE et l'exactitude du calcul opéré.

Les montants recouverts sont affectés à l'Etat

**- L'entreprise peut déposer un nouvel accord ou plan d'action pour se mettre en conformité.** L'ensemble des pièces mentionnées devront accompagner le dépôt du texte. L'accord ou le plan d'action fera l'objet d'un nouveau contrôle de conformité. Dans le cas d'une décision de conformité, il conviendra d'envoyer une décision expresse à l'entreprise afin qu'elle puisse apporter la preuve de la régularisation de sa situation auprès de l'organisme de recouvrement compétent.

#### **- L'absence d'accord ou de plan d'action après le 30 septembre 2013**

Il vous appartient, après la date du 30 septembre 2013, de lister les entreprises qui n'auraient pas déposé un accord ou plan d'action – en écartant celle qui sont couvertes par un accord de groupe – et de leur adresser un courrier de relance, puis de mise en demeure, afin qu'elles régularisent leur situation.

Pour les entreprises couvertes par un accord de groupe, elles pourront, le cas échéant, vous envoyer cet accord pour justifier qu'elles sont couvertes par cet accord de groupe.

## **2) Le contrôle de conformité des accords de branche**

Lorsque le dossier est complet, le récépissé de dépôt est délivré à l'organisation déposante. Lorsque l'accord fait l'objet d'une demande d'extension, la procédure est engagée (cf fiche 4, II-2.3).

Dans ce cadre, seuls les accords conformes aux exigences du « contrat de génération » peuvent être étendus (après examen par la sous-commission des conventions et accords). Ils peuvent alors permettre aux entreprises de 50 à 299 salariés ou qui appartiennent à un groupe de 500 à 299 salariés relevant de leur champ d'application professionnel et géographique de bénéficier de l'aide prévue à l'article L. 5121-17 susmentionné, dès lors qu'elles transmettent un diagnostic à la DIRECCTE.

### **D Accords de branche étendus et dépôt du diagnostic pour les entreprises de 50 à 299 salariés ou qui appartiennent à un groupe de 500 à 299 salariés**

Les entreprises employant de 50 à 299 salariés couvertes par un accord de branche étendu transmettent un diagnostic dont le contenu est précisé par les articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail, pour bénéficier de l'aide.

Les DIRECCTE accusent réception de cette transmission et vérifient le contenu du diagnostic au regard des dispositions des articles L. 5121-10 et D.5121-27 du code du travail pour que l'entreprise puisse démontrer à Pôle emploi, en cas de contrôle, qu'à partir de cette date, elle avait la possibilité de déposer une demande d'aide, afin de bénéficier de l'aide contrat de génération. Le Système d'Information (SI CG) permet de générer automatiquement des courriers pour accuser réception du diagnostic. Afin de faciliter l'accès à l'aide pour ces entreprises, vous veillerez à faire preuve d'une certaine souplesse dans l'appréciation du contenu de ce diagnostic et à permettre, sans recourir à la procédure de régularisation, la mise en conformité par l'entreprise.

Ces diagnostics ne feront pas l'objet d'un enregistrement dans la base des accords.

Pour information, la liste des accords de branche étendus sera présente dans le système d'information SI CG (onglet branches) mais également sur le site [www.contrat-generation.gouv.fr](http://www.contrat-generation.gouv.fr).

## **IV - Le document d'évaluation**

### **A) Le contenu du document annuel d'évaluation**

Le document d'évaluation mentionné aux articles L. 5121-15 et L. 5121-16 comporte 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.

Ce document d'évaluation précise le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action.

Il doit contenir, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées. Il mentionne les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

L'arrêté du 26 avril 2013 précise le contenu de ce document.

### **B) La transmission annuelle du document aux services de la DIRECCTE**

Seules les entreprises de 300 salariés et plus sont soumises à cette obligation de transmission annuelle du document d'évaluation.

Ce document d'évaluation est transmis (R. 5121-36 du code du travail) chaque année aux services de la DIRECCTE. Il ne fait pas l'objet d'un enregistrement dans la base des accords, mais est intégré au système d'information SICG.

A minima, l'entreprise envoie aux services de la DIRECCTE le document d'évaluation sous la forme définie dans l'arrêté. L'entreprise peut joindre tout autre document qui lui paraît utile pour préciser la mise en œuvre des engagements de son accord ou plan d'action.

En cas d'accord de groupe, il appartient au groupe de déposer son document d'évaluation.

Le document d'évaluation doit contenir les éléments définis par les articles L. 5121-15 et L. 5121-16 du code du travail. A défaut, l'entreprise sera mise en demeure de régulariser son document dans un délai d'un mois.

Dans l'hypothèse où le document d'évaluation reflèterait une insuffisante mise en œuvre des engagements prévus dans l'accord ou le plan d'action, les DIRECCTE peuvent utilement en faire observation à l'entreprise. Une copie de ce courrier est adressée aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel de l'entreprise.

**C) Sanction de la non transmission ou de la transmission incomplète (articles R.5121-39 et D.5121-39 du code du travail)**

En cas de non transmission un an après la signature de l'accord (ou l'élaboration du plan d'action), ou en cas de transmission incomplète, les services de la DIRECCTE mettent en demeure l'entreprise de régulariser sa situation dans un délai d'un mois.

Sur la base des éléments qui lui ont été communiqués par l'entreprise, et en l'absence de régularisation, les services de la DIRECCTE notifient une décision motivée d'application de la pénalité.

Le montant de la pénalité est de 1 500 euros pour chaque mois entier de retard à partir du moment où l'entreprise a reçu la décision de pénalité.

La pénalité doit être déclarée et versée auprès de l'organisme de recouvrement dont l'employeur relève tant qu'il n'a pas transmis de document d'évaluation ou complété le document d'évaluation jugé insuffisant.

Ces décisions sont des décisions administratives, susceptibles de recours gracieux et de recours hiérarchique auprès du Ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (DGEFP) ou de recours contentieux auprès du tribunal administratif dans un délai de deux mois.

**Une copie de cette décision sera transmise à l'URSSAF ou, le cas échéant, à la caisse MSA concernée.**

Les renseignements du SI permettront, également, de produire des listes d'entreprises ayant fait l'objet d'une pénalité aux URSSAF (par SIRET) afin d'en faciliter le recouvrement. Cette liste sera transmise par les DIRECCTE aux URSSAF.

## FICHE 5 - APPUI CONSEIL CONTRAT DE GENERATION

Conformément à la circulaire DGEFP n°2011/12 du 1<sup>er</sup> avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques, le déploiement opérationnel du contrat de génération mobilisera le dispositif d'aide au conseil GPEC prévu dans son annexe 2 et les ADEC précisés dans l'annexe 4.

Cette mobilisation du dispositif d'appui conseil vise à faciliter la prise en compte de la problématique de la gestion des âges pour aider l'entreprise avant ou après la signature d'un contrat de génération.

L'enjeu du contrat de génération est de faire évoluer les pratiques des entreprises en matière de gestion des âges, en particulier dans les TPE et PME. L'aide financière à l'embauche d'un jeune et au maintien dans l'emploi d'un senior ne sera pas suffisante pour accompagner cette évolution.

Le champ d'application de l'appui conseil est celui des entreprises de moins de 300 salariés pouvant conclure un contrat de génération, conformément à la Fiche 1 portant sur les contrats de génération.

L'appui conseil contrat de génération est mis en œuvre par les DIRECCTE en conventionnant avec:

- un organisme ou organisation relais territorial,
- avec un collectif d'entreprises de moins de 300 salariés,
- ou avec une entreprise de moins de 300 salariés.

L'appui conseil contrat de génération est également mis en œuvre au niveau national, par la DGEFP, par le biais d'un conventionnement avec les OPCA. Chaque convention DGEFP/OPCA définira des objectifs nationaux, qui seront déclinés régionalement. Les DIRECCTE seront alors en charge de l'animation et du suivi de ces objectifs régionaux.

**Cette fiche a pour objet de préciser le contenu et les modalités de conventionnement en déclinaison de la circulaire citée en référence.**

<b>CONTENU DE LA PRESTATION D'APPUI CONSEIL/AIDE AU CONSEIL</b>
---

L'appui aux mutations économiques répond à un triple objectif :

- accompagner et favoriser l'emploi dans un contexte de reprise économique ;
- favoriser des synergies et des complémentarités avec différents instruments et programmes de l'Etat pour soutenir l'emploi ;
- permettre aux DIRECCTE de développer et d'opérationnaliser une stratégie territoriale partenariale anticipant le développement de l'emploi dans les territoires.

**L'appui conseil contrat de génération** s'inscrit dans cette démarche. Il a vocation à permettre à une entreprise ou un collectif d'entreprises de bénéficier d'une aide financière de l'Etat lui permettant, d'une part, d'identifier par l'intermédiaire d'un diagnostic, les problématiques relatives à leur gestion de l'emploi notamment celles concernant le recrutement des jeunes, le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des compétences stratégiques et d'autre part, de bénéficier d'un

accompagnement dans la mise en œuvre des actions répondant aux enjeux poursuivis par le contrat de génération et définies par le plan de préconisations formulé à l'issue du diagnostic.

Il sera mis en œuvre par un consultant dont le choix appartiendra à l'entreprise.

L'appui conseil contrat de génération se distingue dans son contenu et sa mise en œuvre en fonction de la taille des entreprises éligibles.

Le **consultant** devra respecter un cahier des charges (cf. § III) concernant chacune des étapes du processus d'appui conseil :

- l'élaboration et la conception d'un diagnostic et d'un plan de préconisation ;
- l'aide à la négociation d'un accord collectif ou à l'élaboration d'un plan d'action ;
- l'accompagnement de la mise en œuvre de ce plan d'action.

L'entreprise peut requérir un appui pour l'ensemble de ces trois phases, ou bien pour chacune prise séparément.

Le consultant aura des missions différentes en fonction de la taille des entreprises qui le sollicitent.

### **I. Diagnostic, plan de préconisation, aide à la négociation d'un accord collectif ou à l'élaboration d'un plan d'action :**

#### 1. Entreprises de moins de 50 salariés

Ce diagnostic n'est pas une condition pour l'accès à l'aide associée au contrat de génération. Il peut néanmoins permettre à l'entreprise de mieux appréhender sa situation et de mener des actions de transmission et de renouvellement des compétences.

Le diagnostic à établir pour ce type d'entreprises devra comprendre les éléments suivants : la pyramide des âges, les caractéristiques des jeunes et des seniors et leurs places respectives dans l'entreprise, les prévisions de départ à la retraite, les perspectives de recrutement et les compétences clés de l'entreprise.

Il pourra également porter sur l'égalité femmes/hommes et sur la prévention de la pénibilité, bien que ces entreprises ne soient pas soumises à ces obligations de négociation.

Le diagnostic de l'appui conseil devra comporter une analyse des besoins de formation des salariés potentiellement concernés.

Les entreprises de moins de 50 salariés n'étant pas soumises à l'obligation de négocier un accord collectif pour bénéficier de l'aide financière prévue par le contrat de génération, **le consultant proposera à l'entreprise un plan d'actions à partir du diagnostic qu'il aura lui-même élaboré.**

Par ailleurs, pour les entreprises couvertes par un accord de branche, le consultant doit accompagner l'entreprise dans la déclinaison de l'accord de branche et notamment lui permettre de s'approprier et de mobiliser les moyens et leviers prévus par l'accord de branche. Cette déclinaison peut par exemple prendre la forme d'une aide à la rédaction d'un plan d'action.

## 2. Entreprises de 50 à 299 salariés

Ces entreprises sont soumises à l'obligation de signature d'un accord ou de mise en place d'un plan d'action si elles souhaitent bénéficier de l'aide financière associée au contrat de génération. Préalablement à la négociation d'un tel accord collectif ou d'un plan d'action, elles doivent élaborer et concevoir un diagnostic, conformément à l'article D.5121-27 du code du travail.

Ce diagnostic doit comporter des éléments relatifs à la pyramide des âges, aux caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respectives dans l'entreprise, aux prévisions de départ à la retraite, aux perspectives de recrutement, aux compétences clés de l'entreprise, aux métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée en s'appuyant, notamment sur les rapports égalité femmes/hommes et sur les situations de pénibilité, telles qu'identifiées notamment dans les précédents accords en faveur des salariés âgés et dans ceux portant sur la pénibilité.

Le diagnostic de l'appui conseil devra comporter une analyse des besoins de formation des salariés.

A l'issue du diagnostic, le consultant devra fournir à l'entreprise un plan de préconisation relatif à la gestion des âges et à la signature d'un contrat de génération qui servira de base à la négociation. Ce plan devra également prévoir les modalités d'intégration du jeune embauché en CDI et de transmission de compétences du salarié âgé maintenu et/ou de manière générale la transmission des savoirs et des compétences au sein de l'entreprise.

Ce plan doit identifier les moyens et actions qui doivent être mis en œuvre pour faciliter la gestion des âges au sein de l'entreprise et la signature de contrats de génération. Ce plan doit également organiser et planifier des moyens et actions.

**Seules les entreprises de 50 salariés à 299 salariés doivent négocier un accord collectif ou, à défaut, de mettre en place un plan d'action pour avoir accès à l'aide.**

**Pour ces entreprises, les missions du consultant dans cette phase consistent à appuyer l'ensemble des acteurs de l'entreprise pour la négociation d'un tel accord collectif intégrant un plan d'action. En cas d'échec de la négociation ou en l'absence de négociateur du côté des salariés, le consultant devra aider l'entreprise à rédiger unilatéralement son plan d'action.**

**Par ailleurs, pour les entreprises couvertes par un accord de branche, le consultant doit accompagner l'entreprise dans la déclinaison de l'accord de branche et notamment lui permettre de s'approprier et de mobiliser les moyens et leviers prévus par l'accord de branche. Cette déclinaison peut par exemple prendre la forme d'une aide à la rédaction d'un plan d'action.**

## **II. Accompagnement :**

Une fois l'accord collectif négocié ou le plan d'action déterminé, le consultant pourra accompagner l'entreprise dans la mise en œuvre des actions prévues par l'accord collectif ou le plan d'action.

Il pourra aider l'employeur ou son représentant à trouver les interlocuteurs et prestataires adéquats, établir le plan de financement et faire le suivi des actions à accomplir.

Lorsque l'accompagnement s'effectue pour un ensemble d'entreprises (organismes ou organisations relais territorial, collectif d'entreprises ou OPCA) et pour que cet accompagnement collectif reste de bonne qualité dans les délais impartis, le consultant devra suivre un maximum de 10 entreprises.

**En plus, du financement de ces actions, l'Etat peut prendre en charge l'appui à l'ingénierie de la transmission des savoirs et des compétences.**

Avant ou après la conclusion d'un ou plusieurs contrats de génération dans une entreprise, l'employeur peut s'interroger sur la mise en œuvre de ceux-ci. Aussi est-il prévu que l'appui conseil puisse prendre la forme d'un financement d'une prestation par un consultant pour l'organisation et la formalisation des modes de transmission des compétences au sein de l'entreprise, selon des modalités prévues ci-après.

Cette prestation peut être cumulée avec les autres prestations de l'appui conseil contrat de génération en vue de la signature d'un contrat de génération et lui faire suite ou simplement être l'unique prestation choisie par l'entreprise.

Lorsque l'appui à l'ingénierie de la transmission des savoirs et des compétences s'effectue pour un ensemble d'entreprises, la technique est démultipliée pour l'ensemble des entreprises concernées.

**Il convient de noter que le consultant ne peut réaliser des prestations dont il aura été prescripteur en vertu de l'accord collectif ou du plan d'action, mais il peut être mobilisé dans le pilotage et la déclinaison du plan d'action prévu par l'accord sur le contrat de génération ou fixé unilatéralement par l'employeur.**

<b>II. MISE EN ŒUVRE ET CONVENTIONNEMENT</b>
--

Le conventionnement de l'appui conseil se fera soit par l'intermédiaire de la DIRECCTE (convention avec un organisme relais territorial, un collectif d'entreprises ou une entreprise), soit par l'administration centrale (DGEFP) via un conventionnement national avec chaque OPCA retenu.

Les entreprises opteront pour l'une ou l'autre de ces options de manière alternative sans possibilité de cumul.

**I. Conventionnement au niveau de la DIRECCTE :**

La DIRECCTE pourra conventionner soit avec un organisme ou organisation relais territorial, soit avec un collectif d'entreprises de moins de 300 salariés, soit avec une entreprise de moins de 300 salariés.

La DIRECCTE enverra le double des conventions signées à la mission Développement des Emplois et des Compétences de la DGEFP.

1. Signataires de la convention

1.1. Conventionnement avec un organisme/organisation relais territorial

Les DIRECCTE peuvent conventionner avec des organismes et organisations professionnels.

Dans un tel cas, ces organismes et organisations professionnels doivent être proches des petites entreprises et capables de monter et de suivre des actions collectives. Les organismes et organisations seront choisis en fonction d'une clé d'entrée territoriale.

Des conventions ADEC peuvent être conclues tant au niveau régional, qu'au niveau départemental voire infra départemental, avec des organisations et organismes interprofessionnels qui couvrent un champ territorial précis et ont pour mission de rendre des services aux entreprises situées sur leur territoire. Il s'agit pour ces organismes et organisations de mettre à profit leur réseau pour diffuser une information large de proximité aux petites entreprises et leur apporter l'aide nécessaire à leur démarche de gestion des âges.

Certains organismes regroupant des entreprises ou des réseaux locaux interprofessionnels, tels que les chambres consulaires ou les comités de bassins d'emploi pourront être signataires de telle convention, afin d'assurer une couverture territoriale maximale.

Il convient de noter que peuvent également être mobilisés des organisations ou organismes ayant un champ d'influence plus restreint, tels que les regroupements locaux d'entreprises ou d'associations (regroupement de commerçants d'une galerie marchande, entreprises d'une zone industrielle). Il appartiendra à l'autorité administrative, dans ce cas de juger de l'opportunité de conventionner en fonction des objectifs que se fixe la structure et de son influence sur les entreprises de son réseau.

Toutefois, il convient de noter qu'en aucun cas, une DIRECCTE ne pourra conventionner avec un OPCA. En effet, seuls des conventionnements au niveau national avec la DGEFP sont envisageables. De même, il ne sera pas possible aux DIRECCTE de conventionner avec les ARACT, sauf circonstances exceptionnelles, notamment en Outre-Mer, si aucun autre porteur ne peut être identifié.

## 1.2 Conventionnement avec un collectif d'entreprises

Le conventionnement d'un collectif d'entreprises vise à permettre à un groupe de petites entreprises de faire appel à un consultant, pour faciliter la signature d'un ou de plusieurs contrat(s) de génération.

Le groupe d'entreprises est constitué de plusieurs entreprises d'un même secteur géographique ou professionnel ayant des problématiques voisines en matière de gestion des âges et qui nécessitent une approche globale commune.

Ces entreprises ne doivent pas déjà avoir bénéficié d'une aide de l'Etat relative à un appui conseil contrat de génération, à titre individuel ou par le biais de leur OPCA.

Le groupe constitué doit comprendre plusieurs entreprises et doit totaliser au minimum 20 salariés.

Le collectif d'entreprises peut être représenté par une structure *ad-hoc* (ex : groupement d'employeurs) ayant la personnalité juridique pour conclure une convention financière. Si tel n'est pas le cas, le conventionnement se fera individuellement, mais le cadre collectif pourra donner une cohérence à l'approche individuelle.

Afin de dynamiser les entreprises appartenant au groupe et de rationaliser l'intervention du consultant, celui-ci présentera un projet qui alternera les regroupements des entreprises intéressées et les interventions directement dans les entreprises.

### 1.3 Conventionnement avec une entreprise

Le conventionnement peut également se faire avec une entreprise, selon la définition donnée dans la Fiche 1.

## 2. Modalités de conventionnement

### 2.1 Modalités de conventionnement avec un organisme ou organisation relais territorial (signature d'un ADEC)

Ce conventionnement sera mis en œuvre conformément aux règles de la circulaire DGEFP n°2011/12 du 1er avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques, notamment le déploiement des ADEC prévu dans son annexe 4.

L'organisme ou l'organisation présentera un projet d'action intégrant :

- a) des actions d'ingénierie telles que le financement d'actions liées à l'amont du projet (construction de référentiels emploi ou formation, d'outils pédagogiques, de dispositifs d'évaluation des compétences, outils d'auto-diagnostic), d'ingénierie de nouvelles formes d'emploi.
- b) Il pourra également intégrer des actions d'accompagnement de la mise en œuvre du projet d'ADEC, tels que l'information et l'appui aux entreprises, l'information des bénéficiaires, le pilotage de l'accord, des projets le suivi de l'accord, l'évaluation de l'accord et des actions contenues dans l'accord.
- c) des actions collectives adaptées aux caractéristiques des entreprises cibles (actions liées au tutorat, transmission des compétences, outils communs...).

Les entreprises situées dans la cible de l'organisme/organisation relais territorial doivent pouvoir bénéficier d'un appui/accompagnement personnalisé dans le domaine de la gestion des âges et dans le cadre du contrat de génération. Il appartiendra à l'organisme/organisation relais contractant de définir les modalités de travail du ou des consultant(s) (un consultant pour 10 entreprises maximum) et le suivi de ses actions à tous les stades de l'appui conseil contrat de génération, par le biais d'une fiche de suivi par entreprise.

Les modalités de l'évaluation de l'action seront prévues dès la conclusion de la convention et devront comprendre :

- le nombre d'entreprises ayant effectivement bénéficié de l'appui conseil contrat de génération (en le rapportant au nombre d'entreprises ciblées par le dispositif) ;
- le nombre de jours de prestation pour chacune des entreprises ;
- le nombre de bénéficiaires du contrat de génération dans la ou les entreprises bénéficiaires de l'appui conseil;
- un rapport de synthèse sur le déroulement des actions du consultant ainsi qu'éventuellement les productions communes à toutes ces entreprises.

Compte-tenu du caractère sensible des informations données par l'entreprise relativement à sa problématique de gestion des âges, les informations propres à chaque entreprise ne sont pas diffusables.

L'organisme ou l'organisation relais territorial dépose à la DIRECCTE concernée une demande de conventionnement pour un ADEC qui comporte limitativement les pièces nécessaires au versement de la participation de l'Etat et les pièces suivantes :

- Une fiche de présentation de l'organisme/l'organisation professionnel avec son numéro de SIRET, le champ professionnel et/ou géographique concerné ;
- Le nombre prévisionnel d'entreprises concernées, ainsi que le nombre et les coordonnées des consultants externes qui seront mobilisés ;
- Le calendrier du déroulement des actions envisagées entreprise par entreprise ;
- La procédure d'intégration d'une nouvelle entreprise ;
- Le cahier des charges signé par le(s) consultant(s) ;
- Les modalités d'association des organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ professionnel et géographique ;
- Les objectifs chiffrés de cette action collective, les résultats attendus en termes de prestations de ressources humaines relatives à la gestion des âges et les objectifs de signature de contrats de génération.

## 2.2 Modalités de conventionnement avec un collectif d'entreprises

L'administration peut être saisie d'une demande de conventionnement par un collectif d'entreprise tel que prévu précédemment. Le dossier comprendra les pièces nécessaires au versement de la participation financière de l'Etat et les pièces suivantes :

- Les fiches de demandes d'appui et d'accompagnement de chaque entreprise ;
- Les coordonnées du ou des consultant(s) choisi(s) ;
- Le cahier des charges signé par le consultant ;
- Les avis des représentants du personnel sur le projet pour les entreprises où ils existent ;
- L'accord ou le plan d'action contrat de génération quand il s'agit d'une prestation d'aide après la signature d'un contrat de génération.

L'administration vérifiera que l'ensemble des entreprises emploie, au total, au moins 20 salariés.

## 2.3 Modalités de conventionnement avec une entreprise

L'entreprise formulera sa demande en précisant son projet.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés selon les critères définis dans la Fiche 1, l'administration vérifiera que l'ensemble des pièces ont été fournies, à savoir :

- l'argumentaire sur son projet de prise en compte de la gestion des âges au sein de l'entreprise ;
- les coordonnées du consultant pressenti par l'entreprise avec un descriptif de la prestation envisagée et le nombre de journées d'appui et d'accompagnement demandées ;
- le cahier des charges signé par le consultant ;
- l'attestation sur l'honneur que l'entreprise n'a pas déjà bénéficié d'une action comportant l'intervention d'un consultant ;
- l'avis des représentants du personnel sur le projet, quand ils existent ;
- l'accord ou le plan d'action contrat de génération quand il s'agit d'une prestation d'aide après la signature d'un contrat de génération.

### 3. Modalités de financement :

#### 3.1 Modalités de financement dans le cadre d'un ADEC signé par un organisme ou organisation relais territorial

Le conventionnement ADEC sera réalisé avec l'organisme ou l'organisation relais territorial.

L'aide de l'Etat peut prendre en charge au maximum 70 % des dépenses éligibles totales (les coûts externes, les coûts de fonctionnement de l'organisme/organisation relais, les coûts internes des entreprises : les coûts salariaux des salariés concernés par le contrat de génération pour le temps passé à leur évaluation, hors rémunération de l'équipe dirigeante).

Le financement total de l'ADEC se décomposera comme suit :

- Prise en charge des actions d'ingénierie à 100%.

**Ces actions d'ingénierie peuvent permettre des actions de promotion du dispositif, telles qu'un plan de communication régional et/ou des réunions d'informations. Cependant le budget total de ces actions ne pourra dépasser 15% de la subvention totale.**

- Prise en charge des actions appui conseil contrat de génération dont le contenu, le coût et les objectifs seront fixés dans la convention :

A titre indicatif, la répartition pourrait être de :

- 2 à 4 jours pour le diagnostic, le plan de préconisations, l'aide à la négociation d'un accord collectif ou à la rédaction d'un plan d'action par entreprise ;
- 4 à 5 jours pour l'accompagnement dans la mise en œuvre des actions, dont l'intégration du jeune, le maintien du senior et la transmission des savoirs et des compétences. Ce délai prévoit à la fois des temps individuels et des temps collectifs.

L'aide de l'Etat peut prendre en charge au maximum 50 % des dépenses éligibles réalisées avec un plafond de 12 500 euros par entreprise ayant élaboré, avec l'appui d'un concours externe, un accord collectif ou un plan d'action. Dans tous les cas de figure, la contribution de l'Etat ne pourra dépasser 80 % du coût du conseil externe mobilisé pour aider cette entreprise à élaborer et conduire son appui conseil contrat de génération. Sont également pris en compte les coûts internes des entreprises, à savoir : les coûts salariaux des salariés concernés par le contrat de génération pour le temps passé à leur évaluation, hors rémunération de l'équipe dirigeante. Il n'est évidemment pas question de demander aux entreprises de mobiliser l'aide financière de 4000 € / an versée par l'Etat pour financer l'appui conseil, mais au contraire de faire de l'appui conseil un levier d'accompagnement et de renforcement de la mobilisation de cette aide.

Un budget prévisionnel sera annexé à la convention et devra faire apparaître le montant indicatif de chaque type de prestation par entreprise pour ce qui concerne le premier et second item et globalement pour ce qui concerne la transmission des savoirs et des compétences.

- Des frais de fonctionnement à hauteur maximum de 5,65%

La prise en charge de la journée de prestations du consultant s'élève au maximum à 1500€ TTC.

A titre individuel, ou par l'intermédiaire de l'organisme relais, une demande de financement complémentaire restant de la prestation pourra être sollicitée auprès de l'OPCA.

Le paiement de l'aide de l'Etat à l'organisme ou l'organisation relais territorial donnera lieu à plusieurs versements :

- une avance de 50% sera versée à la signature de la convention ;
- le solde sera payé après réalisation du projet et après présentation et acceptation par la DIRECCTE d'un compte rendu final quantitatif et financier.

La DIRECCTE contrôlera la réalité et la qualité des actions menées dans les entreprises concernées.

Le ou les consultant(s) devra (ont) avoir signé le cahier des charges et le respecter. Il(s) devra (ont) également remplir la fiche « Compte-rendu » et la remettre à l'organisme ou l'organisation relais territorial qui la joindra au rapport de synthèse qui devra être rendu à la DIRECCTE mensuellement.

### 3.2 Modalités de financement d'un collectif d'entreprise ou d'une entreprise

Pour un conventionnement avec un collectif d'entreprises, la convention sera signée par la structure ad-hoc ayant la personnalité juridique et le mandat de représenter les entreprises du collectif ou à défaut par chacune des entreprises.

Le conventionnement s'établira avec l'entreprise concernée dans les autres cas.

L'aide de l'Etat peut prendre en charge au maximum 50 % des dépenses éligibles réalisées avec un plafond de 12 500 euros par entreprise ayant élaboré, avec l'appui d'un concours externe, un accord collectif ou un plan d'actions. Dans tous les cas de figure, la contribution de l'Etat ne pourra dépasser 80 % du coût du conseil externe mobilisé pour aider cette entreprise à élaborer et conduire son appui conseil contrat de génération. Sont également pris en compte les coûts internes des entreprises, à savoir : les coûts salariaux des salariés concernés par le contrat de génération pour le temps passé à leur évaluation, hors rémunération de l'équipe dirigeante.

Il n'est évidemment pas question de demander aux entreprises de mobiliser cette aide pour financer l'appui conseil, mais au contraire de faire de l'appui conseil un levier d'accompagnement et de renforcement de la mobilisation de l'aide financière de 4000 € / an versée par l'Etat

La prise en charge de la journée de prestations du consultant s'élève à 1500 euros maximum TTC.

Le paiement de l'aide de l'Etat donnera lieu à deux ou trois versements :

- Une avance d'au maximum 40 % du montant prévisionnel de l'aide totale ;
- Un éventuel paiement intermédiaire de 40% ;
- Le solde sera payé après réalisation du projet et après présentation et acceptation par l'Etat d'un compte rendu final quantitatif et financier.

Les entreprises pourront à titre individuel avoir recours à des financements complémentaires notamment de l'OPCA. Les DIRECCTE accompagneront les entreprises ou le collectif d'entreprises dans leurs démarches auprès des OPCA.

A titre indicatif, la répartition théorique est de :

- 2 à 4 jours pour le diagnostic, le plan de préconisations, l'aide à la négociation d'un accord collectif ou à la rédaction d'un plan d'actions par entreprise ;
- 3 à 4 jours pour d'accompagnement dans la mise en œuvre des actions, dont l'intégration du jeune, le maintien du senior et la transmission des savoirs et des compétences **pour un accompagnement d'une entreprise individuelle ;**

OU

- 4 à 5 jours pour l'accompagnement dans la mise en œuvre des actions, dont l'intégration du jeune, le maintien du senior et la transmission des savoirs et des compétences. Ce délai prévoit à la fois des temps individuels et des temps collectifs pour **un accompagnement d'un collectif d'entreprises.**

## **II. Conventionnement ADEC au niveau national avec les OPCA**

La DGEFP conventionnera avec des OPCA, identifiés préalablement, afin d'assurer un maillage territorial et professionnel le plus large possible pour le développement de l'appui conseil contrat de génération.

Ce conventionnement sera mis en œuvre conformément à la circulaire DGEFP n°2011/12 du 1<sup>er</sup> avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques, notamment le déploiement ADEC prévu dans son annexe 4.

### 1. Modalités de conventionnement

L'OPCA présentera un plan d'action adapté aux entreprises cibles, en fonction de ses objectifs nationaux et régionaux. Cet appui conseil n'est pas lié à l'appui conseil GPEC tel que défini dans leur COM OPCA. Ainsi les prestations liées à l'appui conseil contrat de génération sont indépendantes de l'appui conseil GPEC délivré par les OPCA. Elles pourront ainsi être faites en supplément ou non de cet appui conseil GPEC.

Le conventionnement sera réalisé entre la DGEFP et l'OPCA concerné. La convention définira précisément le nombre d'entreprises concernées globalement au niveau national et définira une cible par région.

Les entreprises ressortissantes de l'OPCA doivent pouvoir bénéficier d'un appui conseil contrat de génération personnalisé dans ce domaine et dans le cadre du contrat de génération. Il appartiendra à l'OPCA de définir les modalités de travail des consultants et le suivi de leurs actions à tous les stades de l'appui conseil contrat de génération, par le biais d'une fiche de suivi par entreprise.

Les modalités d'une évaluation seront prévues dès la conclusion de la convention et devront comprendre :

- Un aspect quantitatif tendant à chiffrer par rapport aux entreprises ciblées le nombre d'entreprises ayant effectivement participé à l'appui conseil contrat de génération et les résultats obtenus en terme de prestations de ressources humaines spécifiques à la gestion des âges et de signature de contrat de génération.
- Un aspect qualitatif qui prendra la forme d'un rapport de synthèse sur le déroulement des actions du consultant ainsi qu'éventuellement les productions communes à toutes ces entreprises.

Compte-tenu du caractère sensible des informations données par l'entreprise relativement à sa problématique de gestion des âges, les informations propres à chaque entreprise ne sont pas diffusables.

Cette action collective comportera, en plus, un volet sur la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises.

Les DIRECCTE assureront le suivi régional de l'ensemble des conventions signées au niveau national avec les OPCA dans le cadre des instances régionales de pilotage du dispositif. Les DIRECCTE veilleront à s'assurer du bon fonctionnement du dispositif de l'appui conseil contrat de génération et de l'atteinte des objectifs régionaux fixés dans les conventions nationales.

En cas de dysfonctionnement pour la mise en œuvre de cet appui conseil, tant en termes quantitatifs, qu'en termes qualitatifs, elles feront remonter ces informations à la DGEFP.

## 2. Modalités de financement

Chaque OPCA recevra une dotation globale en fonction de ce qui suit :

- Le financement de l'action collective se fera en fonction du nombre d'entreprises ciblées par l'appui conseil contrat de génération, du contenu de l'appui conseil, de son coût et des objectifs fixés par la convention :

A titre indicatif, la répartition serait de :

- 2 à 4 jours pour le diagnostic, le plan de préconisations, l'aide à la négociation d'un accord collectif ou à la rédaction d'un plan d'actions par entreprise;
  - 4 à 5 jours pour l'accompagnement dans la mise en œuvre des actions, dont l'intégration du jeune, le maintien du senior et la transmission des savoirs et des compétences. Ce délai prévoit à la fois des temps individuels et des temps collectifs.
- 
- Le financement pourra aussi intégrer, notamment, des activités d'ingénierie liées à l'amont des actions du projet, tels que l'ingénierie préalable, la construction de référentiels emploi ou formation, la construction d'outils pédagogiques, de dispositifs d'évaluation des compétences, d'ingénierie de nouvelles formes d'emploi.

- Il pourra également intégrer des actions d'accompagnement de la mise en œuvre du projet d'ADEC, tels que l'information et l'appui aux entreprises, l'information des bénéficiaires, le pilotage de l'accord, des projets le suivi de l'accord, l'évaluation de l'accord et des actions contenues dans l'accord.

L'aide de l'Etat peut prendre en charge au maximum 70 % des dépenses éligibles, comme suit :

- Prise en charge des actions d'ingénierie à 100%.

**Ces actions d'ingénierie peuvent permettre des actions de promotion du dispositif, telles qu'un plan de communication régional et/ou des réunions d'informations. Cependant le budget total de ces actions ne pourra dépasser 15% de la subvention totale.**

- Prise en charge des actions appui conseil contrat de génération dont le contenu, le coût et les objectifs seront fixés dans la convention :

L'aide de l'Etat peut prendre en charge au maximum 50 % des dépenses éligibles réalisées avec un plafond de 12 500 euros par entreprise ayant élaboré, avec l'appui d'un concours externe, un accord collectif ou un plan d'action. Dans tous les cas de figure, la contribution de l'Etat ne pourra dépasser 80 % du coût du conseil externe mobilisé pour aider cette entreprise à élaborer et conduire son appui conseil contrat de génération. Sont également pris en compte les coûts internes des entreprises, à savoir : les coûts salariaux des salariés concernés par le contrat de génération pour le temps passé à leur évaluation, hors rémunération de l'équipe dirigeante. Il n'est évidemment pas question de demander aux entreprises de mobiliser l'aide financière de 4000 € / an versée par l'Etat pour financer l'appui conseil, mais au contraire de faire de l'appui conseil un levier d'accompagnement et de renforcement de la mobilisation de cette aide.

Un budget prévisionnel sera annexé à la convention et devra faire apparaître le montant indicatif de chaque type de prestation par entreprise pour ce qui concerne le premier et second item et globalement pour ce qui concerne la transmission des savoirs et des compétences.

- Des frais de fonctionnement à hauteur maximum de 5,65%

La prise en charge maximale de la journée de prestations du consultant s'élève à 1500 euros maximum TTC.

Les DIRECCTE valideront les remontées quantitatives et qualitatives des instances territoriales des OPCA. Les instances nationales des OPCA présenteront à la DGEFP ces documents pour paiement.

Le ou les consultant(s) agissant dans le cadre de ces ADEC devra (ont) avoir signé le cahier des charges et le respecter. Il(s) devra (ont) également remplir la fiche « Compte-rendu » et la remettre à la DIRECCTE et aux instances régionales de l'OPCA concerné qui la joindra au rapport de synthèse qui devra être rendu à la DIRECCTE mensuellement, dans le cadre du comité d'évaluation. La DIRECCTE pourra demander aux instances régionales de l'OPCA concerné de revoir ses choix de consultant(s) ou de méthode de travail pour que le projet présenté corresponde aux objectifs poursuivis.

Le paiement de l'aide de l'Etat à l'OPCA concerné donnera lieu à plusieurs versements :

- Une avance de 50% sera versée à la signature de la convention ;
- Le solde sera payé au terme de l'année concernée.

Il convient de noter que les 30 % restants de la prestation d'appui conseil contrat de génération sont à la charge des OPCA.

## **CAHIER DES CHARGES DU CONSULTANT**

Le présent cahier des charges définit les engagements pris par le consultant pour l'intervention en entreprise dans le cadre du dispositif d'appui conseil contrat de génération. Il est signé entre le consultant et l'entreprise bénéficiaire dudit dispositif.

Les aides éligibles à l'appui conseil contrat de génération s'adressent aux entreprises de moins de 300 salariés qui souhaitent étudier et mettre en œuvre des actions en matière d'embauche des jeunes, de maintien dans l'emploi des seniors et de transmission des compétences.

Ce cahier des charges s'inscrit dans les dispositions prévues par la circulaire DGEFP n°2011/12 du 1<sup>er</sup> avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques.

## Cahier des Charges

### « Appui conseil contrat de génération »

#### **1. Introduction**

---

Le déploiement du contrat de génération nécessite la mise en place d'un dispositif dont la finalité est d'encourager les TPE et PME à faire évoluer leurs pratiques en matière de gestion des âges.

L'aide financière à l'embauche d'un jeune et au maintien dans l'emploi d'un senior ne sera en effet pas suffisante pour favoriser l'évolution recherchée. De ce fait, il importe d'accompagner ces changements par la mise en place d'un appui conseil visant à doter les entreprises concernées d'une expertise externe susceptible de les aider à améliorer la gestion de leurs ressources humaines.

#### **2. Objet du présent cahier des charges**

---

Le présent document a pour objet de formaliser les prestations de conseils RH relatives à la gestion des âges pour la réalisation de démarches de « Diagnostic/Accompagnement » destinées exclusivement aux entreprises de moins de 300 salariés et de ce fait de souligner les engagements du consultant retenu pour réaliser ces prestations.

Ce cahier des charges décrit les attentes en termes de finalités, contenus et modalité des travaux.

#### **3. Objectifs de la prestation**

---

Le **consultant** (ou le cabinet de consultants) devra respecter le présent cahier des charges, notamment au regard de chacune des étapes du processus d'appui conseil :

1. l'élaboration et la conception d'un diagnostic et d'un plan de préconisations ;
2. l'aide à la négociation d'un accord collectif ou à l'élaboration d'un plan d'actions ;
3. l'accompagnement de la mise en œuvre de ce plan d'actions.

Ces étapes pourront être mobilisées globalement ou individuellement.

Le consultant aura des missions différentes en fonction de la taille des entreprises qui le sollicitent.

##### **1. Le diagnostic et le plan de préconisation**

Cette prestation permet de poser un diagnostic global des évolutions en cours et à venir, de leur impact sur l'emploi et les compétences de l'entreprise, au regard des finalités poursuivies par le contrat de génération, à savoir l'embauche d'une ou plusieurs personnes de moins de 26 ans, du maintien dans l'emploi ou de l'embauche d'un ou plusieurs seniors et de la transmission des compétences.

**Il s'agit d'un diagnostic court d'une durée indicative de 2 à 4 jours.**

- **Pour les entreprises de moins de 50 salariés.**

La démarche diagnostic a pour objet de cerner la situation de l'emploi au sein de l'entreprise, les évolutions de l'activité prévisibles à moyen terme, les compétences présentes et requises à moyen terme et d'analyser les principaux défis à relever dans l'entreprise.

Le consultant devra également mettre en exergue :

- la pyramide des âges et son analyse au moment de l'étude ainsi qu'à court et moyen termes, l'identification des caractéristiques individuelles des jeunes et des seniors concernées par le dispositif – notamment en termes de capacités professionnelles, compétences et expériences – et de l'évolution de leur place respective dans l'entreprise sur les trois dernières années disponibles, ainsi que l'analyse des freins et leviers potentiels à la coopération intergénérationnelle et à la transmission des savoirs ;
- l'identification des prévisions de départ à la retraite et les impacts notamment en termes d'organisation du travail, de préservation et de transfert de compétences ;
- les perspectives de recrutement et les impacts notamment en termes de modalités d'intégration, de formation, d'accompagnement dans l'entreprise ;
- l'identification des compétences clés de l'entreprise dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise et l'analyse des conditions à réunir pour organiser d'une part, la préservation et d'autre part, la transmission de ces compétences clés ;
- l'analyse des besoins de formation des salariés potentiellement concernés par le contrat de génération.

Il pourra, le cas échéant, porter sur les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité.

A l'issue de ce diagnostic, le consultant présentera un plan d'actions *a minima*, un descriptif des actions à mettre en œuvre en les priorisant eu égard au contrat génération. Il identifiera les dispositifs mobilisables dans les offres de services des OPCA et des autres organismes présents sur le territoire, auxquels l'entreprise accompagnée serait éligible.

<b>Nature des actions</b>	<b>Descriptif</b>	<b>Coût prévisionnel (k€)</b>	<b>Date prévisionnelle de mise en œuvre</b>	<b>Degré de Priorité</b>

- **Pour les entreprises de 50 salariés et moins de 300 salariés**

Ces entreprises sont soumises à l'obligation de signature d'un accord ou à la mise en place d'un plan d'action si elles souhaitent bénéficier de l'aide financière du contrat de génération. Préalablement à la négociation d'un tel accord collectif ou d'un plan d'action, elles doivent élaborer et concevoir un diagnostic, conformément à l'article D.5121-27 du code du travail.

**Le contenu du diagnostic** porte sur les éléments suivants (*Art. L 5121-10 et Art D. 5121-27*) :

1°) Une évaluation de la mise en œuvre des accords en faveur des salariés âgés (ex articles D 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale)

2°) Des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;

- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années disponibles ;

Ces caractéristiques peuvent comprendre, par exemple, les types des contrats de travail des salariés jeunes et âgés, leur niveau de qualification, la fréquence du recours au temps partiel, l'ancienneté moyenne, ou tout autre élément que l'entreprise juge pertinent pour décrire la situation de ses salariés.

- aux prévisions de départ à la retraite ;

- aux perspectives de recrutement ;

- aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche, dites « compétences clés » ;

Il s'agit des compétences dont la perte pourrait fragiliser le bon fonctionnement ou la compétitivité de l'entreprise. Il est recommandé de porter une attention particulière aux compétences qui sont détenues par des salariés âgés, susceptibles de partir en retraite à une échéance prochaine.

- 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.

3°) Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre du rapport de situation comparée ou du rapport unique prévu aux articles L. 2323-47 et L.2323-57 du code du travail, et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, lorsqu'ils existent. Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

A l'issue du diagnostic, le consultant devra fournir à l'entreprise un plan de préconisations relatif à la gestion des âges et à la signature d'un ou plusieurs contrats de génération. Ce plan servira de base à la négociation et prévoira les modalités de transmission des savoirs et des compétences au sein de l'entreprise sur les éléments figurant en § 3 ci après.

Ce plan doit identifier les moyens et actions qui doivent être mis en œuvre pour une gestion intelligente des âges au sein de l'entreprise et la signature de contrats de génération. Il organise et planifie les actions à mettre en œuvre et les moyens y afférents. Pour les entreprises couvertes par un accord de branche, le consultant doit accompagner l'entreprise dans la déclinaison de l'accord de branche et notamment lui permettre de s'approprier et de mobiliser les moyens et leviers prévus par l'accord de branche.

A ce titre, le consultant identifie les dispositifs mobilisables dans les offres de services des OPCA et des autres organismes présents sur le territoire auxquels l'entreprise accompagnée serait éligible.

Nature des actions	Descriptif	Coût prévisionnel (k€)	Date prévisionnelle de mise en œuvre	Degré de Priorité

Pour ces entreprises qui doivent négocier un accord collectif ou, à défaut, de mettre en place un plan d'action pour bénéficier de l'aide, les missions du consultant dans cette phase consistent à appuyer l'ensemble des acteurs de l'entreprise pour la négociation d'un tel accord collectif intégrant un plan d'action. En cas d'échec de la négociation, le consultant devra aider l'entreprise à rédiger unilatéralement son plan d'action.

En synthèse, quelle que soit la taille de l'entreprise, ce plan de préconisation indiquera *a minima* :

- Les objectifs poursuivis par action retenue dans le plan de préconisation ;
- Les résultats attendus ;
- Les actions à organiser collectivement au bénéfice des jeunes et des seniors ;
- Les procédures à mettre en place et le calendrier de réalisation ;
- Le mode de pilotage du plan et ses indicateurs de suivi ;
- Les acteurs à associer au déploiement du plan et les types d'aides et de partenariat à envisager.

## **2. L'Accompagnement – Conseil Approfondi**

La prestation d'accompagnement permet de guider concrètement la mise en œuvre du plan d'action établi dans le cadre du diagnostic. Elle se décline selon le mode de pilotage prévu ci-dessus.

**Il convient de noter que le consultant (ou le cabinet de consultants) ne pourra effectuer des prestations dont il aura été le prescripteur.**

L'accompagnement concerne bien la **problématique RH** relative à la gestion des âges telle qu'envisagée par le contrat de génération.

Il devra aider l'entreprise à trouver les interlocuteurs et prestataires adéquats, établir le plan de financement et assurer le suivi des actions à accomplir, conformément à la synthèse citée ci-dessus.

Concernant le financement des actions prévues par le plan de préconisation et retenues par l'entreprise, le consultant vérifiera l'existence (ou non) d'un accord cadre EDEC auprès de l'OPCA dont relève l'entreprise afin d'identifier les actions éligibles à cet EDEC.

**A titre indicatif, la durée de l'accompagnement individuel et collectif serait de 4 à 5 jours pour un collectif d'entreprises ou lors d'un conventionnement avec un organisme/organisation relais territorial ou lors d'un conventionnement avec les OPCA, elle serait de 3 à 4 pour une entreprise individuelle. Cette durée pourrait courir sur une période de 6 mois au maximum.**

Une synthèse est rédigée par le consultant à l'issue de l'accompagnement et remise à la direction de l'entreprise, à l'OPCA et à la DIRECCTE concernés.

Sa structure est la suivante :

- **Présentation et demande de l'entreprise (rappel du diagnostic) ;**
- **Déroulement de l'intervention ;**
- **Méthodes et outils mis en place (créés ou adaptés) ;**
- **Calendrier du plan d'action ;**
- **Mode de pilotage de l'accompagnement.**

En plus de cet accompagnement classique, le consultant pourra accompagner l'entreprise relativement à la mise en œuvre de la transmission des savoirs et des compétences au sein de l'entreprise.

Ces actions en faveur de la transmission des savoirs et des compétences porteront notamment sur :

- la construction d'un référentiel métier ;
- la formalisation de fiches de poste ;
- l'identification et la formalisation des compétences clés, objet de la transmission des savoirs et des compétences ;
- l'ingénierie des actions de formation visant la transmission des savoirs et des compétences ;
- les parcours de formation des jeunes et des seniors nécessaires à la transmission des savoirs et des compétences ;

La durée indicative serait de 1 à 2 jours.

### **3. Engagements et Obligations du consultant**

Le consultant devra disposer d'une compétence et d'une expérience en matière de gestion des ressources humaines en entreprise.

Il s'engage :

- à respecter les principes généraux d'intervention, tels que repris par la FICHE 5 « APPUI CONSEIL GESTION DES AGES » visant à mettre en œuvre des actions de diagnostic et d'accompagnement dans le cadre d'une gestion des âges améliorée ;
- à associer l'ensemble des acteurs de l'entreprise (direction, représentants du personnel, encadrement et salariés) aux démarches engagées dans le cadre de sa mission en fonction des responsabilités de chacun. Il est rappelé que le consultant sera soumis aux clauses de confidentialité prévues par l'entreprise ;
- en début d'intervention, à faire connaître ses méthodes d'intervention à l'ensemble des partenaires (entreprise signataire de la convention, représentants du personnel, DIRECCTE, OPCA) et à leur restituer ses analyses sous des formes appropriés à la situation rencontrée ;
- à associer les services de l'Etat (DGEFP – le cas échéant – la DIRECCTE concernée), l'OPCA dont relève l'entreprise à l'exécution de son intervention ;
- à leur transmettre les principaux documents produits au cours de son intervention, (les documents restent confidentiels et ne lient pas le chef d'entreprise et les représentants du personnel) ;
- à leur fournir également toutes informations qu'il juge nécessaires pour permettre d'évaluer l'impact des actions dans le cadre du déploiement du contrat de génération.

En cas de non respect des engagements du présent cahier des charges, constaté par l'entreprise, l'OPCA, la DGEFP et/ou les DIRECCTE, il pourra être décidé :

- de ne pas verser le solde de l'intervention ;
- voire de réclamer le remboursement de l'avance perçue.

### **4. Modalités de mise en œuvre du diagnostic et de l'accompagnement**

- La demande de diagnostic et d'accompagnement émane de l'entreprise. Elle est transmise à la DIRECCTE dont elle relève ou, à défaut, à l'OPCA de la branche professionnelle à laquelle elle appartient ;
- En cas de traitement de la demande et de conventionnement par la DIRECCTE et après acceptation de celle-ci, l'entreprise s'engage à retenir un consultant respectant le présent cahier des charges ;
- En cas de traitement et de conventionnement par un OPCA, celui-ci s'engage à mettre en concurrence *a minima* trois consultants (ou cabinets de consultants) et à tenir informé les services de l'Etat de la méthode de sélection choisie ainsi que du choix définitif du consultant (ou cabinet de consultant).

Signatures :

date :

Pour l'Entreprise

Pour le consultant

## FICHE 6 - COMMUNICATION ET DEPLOIEMENT

Afin que le contrat de génération rencontre une montée en charge significative, et constitue un réel outil en faveur de l'emploi des jeunes et des salariés âgés, il convient que les services des DIRECCTE se mobilisent fortement pour faire connaître le dispositif auprès des entreprises.

Pour ce faire, un plan de mobilisation régional devra être élaboré et adressé à la DGEFP – Mission FNE : [elisa.baillon@emploi.gouv.fr](mailto:elisa.baillon@emploi.gouv.fr). Son objectif est double : sensibiliser directement les entreprises et mobiliser l'ensemble des relais économiques sur le territoire qui, au contact des entreprises, participeront au déploiement de ce dispositif.

### **1. Les outils de communication**

**Le site internet dédié au contrat de génération** est opérationnel depuis le 18 mars 2013 et constitue le vecteur principal d'informations des entreprises : [www.contrat-generation.gouv.fr](http://www.contrat-generation.gouv.fr).

Le formulaire d'aide contrat de génération est téléchargeable sur ce seul site internet (le site de Pôle emploi renvoie vers ce site).

Selon la taille de l'entreprise, des informations utiles et un questions / réponses sont disponibles sur les conditions de l'aide, contenu des accords...

**5 documents d'information ont été élaborés** : 1 dépliant général (disponible en juin 2013) et 3 dépliants en fonction de la taille des entreprises (moins de 50 salariés/50-300 salariés/300salariés et plus). Un dépliant dédié à la transmission d'entreprise sera disponible avant l'été. Les dépliants par taille d'entreprise ont été adressés aux DIRECCTE ainsi qu'à Pôle Emploi, aux missions locales, aux cap emploi, aux préfetures, aux chambres de commerce et d'industrie, aux chambres des métiers et de l'artisanat, aux chambres d'agriculture, aux confédérations professionnelles et syndicales, aux fédérations professionnelles, aux experts comptables, aux ARACT et à l'ANACT, à l'ACOSS, ainsi qu'aux autres ministères concernés et aux parlementaires. Tous ces documents d'information seront disponibles prochainement sur le site internet dédié.

**Une campagne nationale** a été lancée, afin de faire connaître le dispositif aux entreprises, du 15 au 28 avril 2013.

Le plan média comprenait un spot radio diffusé sur les stations à forte audience des chefs d'entreprise, trois annonces presse diffusées dans la presse régionale et hebdomadaire, des bannières Internet diffusées sur des sites à forte audience des chefs d'entreprise et du référencement payant, la diffusion d'informations sur le dispositif de la campagne sur les sites Internet de Pôle Emploi, des Missions locales, des CCI, CMA...

**Un diaporama de présentation du dispositif** permet de réaliser des présentations lors de réunions d'information.

**Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent appeler le 39 95** pour être informées par Pôle emploi sur l'aide du contrat de génération.

Ces outils de communication sont mis à disposition des équipes de communicants en région sur le site dédié.

## **2) La mise en place d'un plan régional de déploiement du contrat de génération**

Au-delà de l'élaboration de ce plan, un bilan trimestriel relatif au déploiement du contrat de génération au niveau régional sera adressé à la DGEFP mission FNE dans le cadre de la synthèse régionale trimestrielle (cf. fiche 7) et mentionnera l'état d'avancement de ce plan.

Le plan régional de mobilisation a vocation à évoluer en fonction de la montée en charge du dispositif au sein de la région. Un pilotage régulier permettra, le cas échéant, de réaliser des actions correctrices nécessaires (cf. fiche 7 sur le pilotage du dispositif).

Il devra être décliné à l'échelon régional, départemental ou infra à travers :

- des réunions d'information collectives (organisées en lien avec Pôle emploi) tant sur le volet relatif à l'aide que sur celui relatif à la négociation. Vous veillerez à coordonner vos actions avec celles engagées par Pôle emploi, comme indiqué dans l'instruction commune DGEFP/Pôle emploi portant sur le déploiement du contrat de génération ;
- une mobilisation forte de Pôle emploi et des missions locales qui pourront faciliter le placement de jeunes en CDI et/ou de salariés âgés grâce au contrat de génération ;
- une information individuelle des entreprises lors de toute rencontre avec les services des DIRECCTE (des indicateurs pourront utilement figurer dans votre plan de mobilisation) ;
- une information individualisée auprès de certains relais économiques locaux : organisations professionnelles, experts comptables, consulaires, branches professionnelles, Missions Locales, OPCA... **J'attire votre attention sur la nécessaire mobilisation des CFA et des entreprises qui recrutent des alternants afin de faciliter leur embauche en CDI.**

Des partenariats spécifiques avec ces relais institutionnels peuvent être mis en place pour faciliter le déploiement. A cet effet, des conventions d'appui conseil GPEC/gestion des âges pourront être conclues pour faciliter la mise en place d'actions en faveur de la gestion active des âges au sein des petites et moyennes entreprises.

Pour accompagner le déploiement du contrat de génération, vous pouvez, utilement, vous appuyer sur les prestations du réseau des ARACT dans le cadre des conventions de CPER. Vous pourrez aussi recourir aux prestations d'accompagnement aux mutations économiques (ex SPE 09).

Il conviendra de mobiliser les organisations professionnelles patronales et syndicales afin qu'elles incitent leurs adhérents à engager les négociations dans les entreprises de 50 à 299 salariés pour mettre en œuvre l'accord national interprofessionnel traduit dans la loi et leur ouvrir la possibilité de bénéficier d'une aide.

Des formations des employeurs et des délégués syndicaux, via les organisations professionnelles sur la négociation au contrat de génération peuvent être envisagées.

## FICHE 7 - PILOTAGE et EVALUATION

Le contrat de génération constitue un des leviers emblématiques de la bataille pour l'emploi. Il vise à favoriser l'insertion des jeunes, le recrutement et le maintien en emploi des salariés âgés ainsi que la transmission des compétences.

Le pilotage national du contrat de génération fera l'objet d'un suivi semestriel par l'Etat et les partenaires sociaux.

Afin d'accompagner son déploiement, des outils de pilotage ont été élaborés :

- tableaux de bord hebdomadaires, mensuels et trimestriels qui seront renseignés et envoyés à chaque région par la DGEFP ; le mode de reporting choisi permet d'adopter des modalités de suivi homogènes sur les 3 volets du contrat de génération et sur l'ensemble du territoire, en accord avec l'objectif prioritaire du gouvernement visant à inverser la courbe du chômage ;
- tableau « Excel DARES » portant sur les accords et plans d'action à consolider et à transmettre par les DIRECCTE tous les mois à la DARES ;
- fiche descriptive que les entreprises devront renseigner lors du dépôt d'un accord ou d'un plan d'action qui nourrira le SI CG.

Des références régionales ont été calculées en termes de part de la région dans les aides contrat de génération afin que l'intensité du déploiement dans les différentes régions puisse être appréciée (cette répartition a été établie en fonction des embauches de jeunes en CDI qui auraient pu bénéficier de l'aide sur les dernières années disponibles).

### **1. Le suivi du contrat de génération**

#### **1.1. Suivi de l'aide « Contrat de génération » (ACG)**

Le suivi de l'ACG incombe aux services de l'État. Vous devrez vous appuyer sur l'ensemble des acteurs et en particulier, Pôle emploi.

En qualité de prestataire, Pôle emploi (PE) assure la gestion du paiement de l'aide.

#### **\* Au niveau national**

Pour vous informer de la montée en charge de l'aide et de ses caractéristiques, **des tableaux de bord** produits par la DGEFP restitueront des informations dans le cadre de flux hebdomadaires, mensuels ou trimestriels (cf. annexe).

**Un comité de suivi, composé de la DGEFP, de la DARES et de Pôle emploi est instauré, à l'échelon national**, afin d'examiner la mise en œuvre de l'aide « Contrat de Génération » (ACG). À l'initiative de la DGEFP, ce comité se réunira une fois par mois en 2013 et trimestriellement à compter de 2014 pour évoquer la réalisation des engagements réciproques de la convention de gestion (aspects financiers, restitutions) et les difficultés éventuelles rencontrées dans l'application de la convention de gestion. **Vous serez destinataires des comptes rendus de ce comité.**

## \* Au niveau régional et départemental

**Les DIRECCTE devront en assurer une diffusion auprès des Préfets de Région et de Départements, de Pôle emploi et de tout autre partenaire local concerné.**

Pour vous aider dans le pilotage, il sera mentionné au sein des tableaux de bord (dans la partie relative à l'aide) une norme de référence exprimée en pourcentage de référence d'embauches de jeunes en CDI, dans les conditions du contrat de génération, basée sur l'année 2009. Ces éléments doivent vous permettre de contextualiser la montée en charge de l'aide au sein de votre région au regard des données de 2009.

Enfin, via le SESE, la DIRECCTE disposera d'une base de données « aide contrat de génération » permettant, le cas échéant, d'enrichir les tableaux de bord au regard des spécificités de votre territoire.

### 1.2. Suivi des accords et plans d'action

#### a) le suivi de l'activité conventionnelle (phases enregistrement et contrôle de la complétude)

L'objectif premier est de suivre la montée en charge des « accords contrat de génération » d'ici le 30 septembre 2013.

Dès lors, il est demandé aux services en charge de l'enregistrement des accords de renseigner mensuellement le « **tableau Excel DARES** » (cf. annexe).

Les données seront arrêtées le dernier jour du mois ouvré et saisies dans le tableau prévu à cet effet.

Le document ainsi complété par les UT sera transmis au siège de la DIRECCTE pour consolidation avant envoi à la DARES, au plus tard le 2<sup>ème</sup> jour ouvré du mois suivant à l'adresse suivante : [xavier.jansolin@DARES.travail.gouv.fr](mailto:xavier.jansolin@DARES.travail.gouv.fr)

Essentiel à ce stade, puisqu'il permet d'alimenter le tableau de bord mensuel CG, ce reporting « de premier niveau » perdurera jusqu'en 2014.

Il comporte les données suivantes :

- *Le nombre de nouveaux accords CG reçus auprès de l'unité territoriale dans le mois, dont le nombre d'accords concernant des entreprises de 50 à moins de 300 salariés et le nombre d'accords concernant des entreprises de 300 salariés et plus*
- *Le nombre de nouveaux plans d'action CG reçus auprès de l'unité territoriale dans le mois*

Ces informations seront restituées à l'échelon régional et départemental.

#### b) Suivi de la conformité des accords et plans d'action (phases instruction et décision)

Au-delà des indicateurs volumétriques de montée en charge, des indicateurs dits « d'activité » seront également consolidés dans le tableau de bord. Les données de base seront **directement extraites du système d'information du contrat de génération (SI-CG)**.

**La qualité et la fiabilité dépendront de la saisie réalisée par les services des DIRECCTE.** Aussi, une vigilance toute particulière vous sera demandée lors de l'alimentation de l'outil.

Les DIRECCTE disposeront ainsi, en cumul depuis la mise en œuvre de la mesure, d'une restitution mensuelle portant sur :

- *Les accords et plan d'action en cours d'instruction par taille d'entreprise et par type (accord de branche, accords d'entreprise ou de groupe, plan d'action), en volume ;*

- *Le taux de complétude : volume de dossiers complets pouvant être instruits par les services du Pôle 3E (comprenant accord ou plan d'action, fiche descriptive, diagnostic, et le cas échéant PV désaccord ou PV de carence, avis du CE ou délégué du personnel) rapporté au volume de dossiers reçus en UT par les services Pôle T, en %;*
- *Les décisions de conformité par taille d'entreprise et par type (accord de branche, accord d'entreprise ou de groupe, plan d'action), en volume ;*
- *Le taux de conformité : volume de dossiers déclarés conformes par les services du Pôle 3E rapporté au volume de dossiers complets instruits par les services du Pôle 3E, en % ;*
- *Part des décisions de pénalité : nombre de décisions de pénalité rapportées au volume de décisions instruites en % ;*
- *Le taux moyen de recouvrement retenu par la DIRECCTE ;*

Parallèlement à la production de ce tableau de bord, et selon une procédure explicitée dans le guide utilisateur relatif au SI CG, des « **requêtes personnalisées** » **pourront être générées par vos soins.**

### **c) Le suivi de la mise en œuvre de l'appui conseil Gestion des âges.**

Le suivi de la mise en œuvre des conventions d'appui conseil GPEC orientées gestion des âges (nombre de conventions, d'entreprises, coûts financiers, actions mises en place) et qui devront permettre de faciliter l'accès à l'aide contrat de génération sera réalisé via le système d'information SI CG. Il sera repris dans les tableaux de bord mensuels et trimestriels.

Les indicateurs suivants ont été retenus :

- ***Le nombre d'appui conseil conventionnés (en cumul depuis le 16 mars 2013), disponible mensuellement***
- ***Le nombre de contrats de génération conclus suite à un appui conseil, restitué trimestriellement***

**Ces 2 indicateurs seront également déclinés régionalement et par taille d'entrepris.**

- **Le niveau d'engagement des crédits d'accompagnement, consolidé au national et disponible tous les trimestres.**

**La qualité et la fiabilité dépendront de la saisie réalisée par les services des DIRECCTE.** Aussi, une attention particulière doit être apportée à l'alimentation de l'outil.

## **2. Le pilotage du contrat de génération**

A l'aide de ces outils (tableaux de bord, base de données, SI CG), il revient aux DIRECCTE de définir les modalités de mise en œuvre de ce pilotage au niveau régional et infra-régional.

Outre le pilotage en SPER, des instances de suivi opérationnel seront utiles notamment avec les partenaires sociaux, ou le Conseil régional, afin de créer une dynamique régionale et de mettre en place des actions de mobilisation innovantes.

Au sein de ces instances, vous identifierez les bonnes pratiques et les éventuels dysfonctionnements opérationnels afin d'y remédier par des actions correctives adaptées et informeront régulièrement la DGEFP des résultats du pilotage de ce dispositif.

**Vous adresserez, chaque trimestre, à la DGEFP (mission FNE ; elisa.baillon@emploi.gouv.fr) une synthèse du déploiement du contrat de génération dans votre région (le 10 du trimestre échu). Vous identifierez, notamment, dans cette synthèse les bonnes pratiques des entreprises. Vous veillerez à envoyer cette première synthèse avant le 10 juin 2013.**

**Un référent contrat de génération (dont les coordonnées seront adressées à la DGEFP/mission FNE) devra être désigné.**

### **3. Évaluation**

Conformément à l'article 7 de la loi portant création du contrat de génération, il est prévu à compter du 30 juin 2014 que le Gouvernement dépose au Parlement un rapport annuel sur la mise en œuvre du dispositif. Seront précisés le nombre d'accords d'entreprise, de groupe et de branche conclus, de plans d'action élaborés et d'entreprises n'étant couvertes ni par un accord ni par un plan d'action. Ce rapport analysera également les difficultés de mise en œuvre rencontrées par les entreprises et l'administration.

Ce rapport annuel reposera pour l'essentiel sur les productions régionales.

**Aussi, le SI CG devra être renseigné de manière exhaustive et au fil de l'eau et l'envoi des fiches descriptives à la DARES devra être régulièrement assuré** lorsqu'elles seront adressées en version papier<sup>8</sup> afin de faciliter leur consolidation.

L'objectif est de disposer d'une base complète des fiches descriptives dans le SI qui constitueront le point d'ancrage de vos premières études.

Il conviendra également de s'appuyer sur le contenu de la base SI DACCORD.

Par ailleurs, l'article L5121-15 du Code du Travail prévoit le dépôt d'un document annuel d'évaluation par les entreprises (ou le cas échéant les groupes) des accords ou plan d'action contrat de génération. Ces documents pourront venir enrichir le rapport annuel du Gouvernement à partir de 2015. L'espace dédié à l'évaluation annuelle des accords et plans d'action au sein du SICG fera l'objet d'un développement informatique ultérieur.

Au niveau national, l'exploitation des fiches descriptives ainsi que l'analyse des textes déposés dans la base SI DACCORD pourraient donner lieu à de premières études réalisées par la DARES d'ici fin 2014/début 2015, probablement sur le modèle de ce qui avait été publié dans le cadre du suivi des accords « seniors ».

---

<sup>8</sup> **Les fiches descriptives** seront en principe saisies en ligne par l'entreprise. Les fiches descriptives reçues en version papier sont quant à elles collectées et envoyées mensuellement par l'UT à l'adresse suivante :

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social  
DARES / SD-SEPEFP / USIPEF  
À l'attention de M. Xavier Jansolin  
39-43 quai André Citroën  
75739 PARIS CEDEX 15.

# **LISTE DES ANNEXES**

## **I - DOCUMENTS DE COMMUNICATION**

- 1. Dépliants de communication : 3 dépliants spécifiques par taille d'entreprise largement diffusés en avril 2013, 1 dépliant d'information générale (diffusion prévue début juin)**
- 2. Diaporama de présentation du contrat de génération**

## **II – DOCUMENTS ADMINISTRATIFS**

- 1. Arrêtés (fiche descriptive entreprise/branche/document d'évaluation)**
- 2. Formulaire d'aide**
- 3. Modèles d'accusé réception d'accords et plans d'action**
- 4. Grille d'instruction des accords et plans d'action**
- 5. Modèles de décisions de conformité, mise en demeure et pénalités**

## **III – SUIVI ET PILOTAGE**

- 1. Maquettes des reporting hebdomadaire, mensuel et trimestriel**
- 2. Tableau excel de suivi des négociations (à adresser à la DARES)**

## **IV – NOTE TECHNIQUE**

- 1. Note sur l'impact des aides à l'emploi sur le coût du travail**