



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

Paris, le **12 SEP. 2013**

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

à

Mesdames et Messieurs les Préfets de région

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

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

Mesdames et Messieurs les Préfets de département

Mesdames et Messieurs les Directeurs des unités territoriales

Objet : Orientations pour la mise en œuvre du contrat de génération dans les entreprises de 300 salariés et plus

Le contrat de génération, créé par la loi du 1er mars 2013 qui transpose l'accord national interprofessionnel signé par tous les partenaires sociaux le 19 octobre 2012, constitue un levier important de la politique de l'emploi.

Ses objectifs – faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences – concernent toutes les entreprises selon des modalités différentes.

Les entreprises qui emploient 300 salariés et plus (ou qui appartiennent à un groupe de 300 salariés et plus) doivent avoir déposé avant le 30 septembre 2013 un accord d'entreprise (en cas d'échec de la négociation un plan d'action unilatéral), sous peine d'être soumises à une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale.

Cette échéance, fixée par la loi du 1^{er} mars 2013 et qui figurait dans l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, est bien connue de ces entreprises. Par votre intermédiaire notamment, conformément aux instructions qui vous ont été données, elles ont été invitées dès le printemps à s'inscrire, sans attendre, dans cette démarche de négociation, précédée d'un diagnostic.

Certains accords sont déjà signés, d'autres –nombreux- le seront dans les jours à venir, avant le 30 septembre.

Cette date du 30 septembre 2013 constitue une date butoir, qui doit être rappelée aux entreprises.

Toutefois, la dynamique d'une négociation déjà engagée depuis plusieurs semaines ne doit pas être stoppée en raison de cette date butoir, dès lors que les partenaires ont la volonté de la faire aboutir et ont besoin d'un peu de temps encore pour cela. Il serait en effet très dommageable –et contraire à l'esprit du contrat de génération qui privilégie clairement l'accord collectif sur le plan d'action unilatéral- qu'une négociation prêt d'aboutir soit arrêtée pour être remplacée par un plan d'action. Il faut donner toute leur chance aux négociations en voie d'achèvement, d'autant plus lorsqu'elles ont un objectif ambitieux (négociation contrat de génération incluant la dimension GPEC, etc...).

Cette souplesse de quelques semaines pour achever une négociation déjà engagée ne saurait par contre être accordée à des entreprises n'ayant pas encore ouvert celle-ci, malgré les indications de la loi. C'est à vous qu'il appartient d'apprécier au cas par cas l'application de cette souplesse.

De même, en cas d'échec de la négociation au mois de septembre (ou dans les semaines suivantes dans le cadre des souplesses mentionnées ci-dessus), dès lors que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont été convoqués pour donner leur avis sur le plan d'action avant le 30 septembre (ou dans les jours suivants le PV de désaccord dans le cadre des souplesses mentionnées ci-dessus), vous accepterez le dépôt différé de ce dernier après le 30 septembre.

Je vous demande de rappeler aux entreprises concernées que, dans l'esprit du contrat de génération, elles doivent privilégier la négociation d'un accord plutôt que l'adoption d'un plan d'action unilatéral. Si cette dernière voie reste possible en cas d'échec d'une négociation menée de bonne foi avec la volonté d'aboutir, **vous alerterez les entreprises sur le fait que le contrôle de conformité de l'administration –éclairé par le PV de désaccord de fin de négociation et l'avis du CE ou des DP- sera particulièrement exigeant**, même si le plan d'action peut utilement reprendre des points d'accords avec les organisations syndicales. **Vous n'hésitez pas à sanctionner les plans d'action qui vous paraîtront insuffisants au regard des objectifs fixés par la loi.**

J'appelle également votre attention sur le fait que le système d'information « contrat de génération » est disponible depuis le 6 août 2013. Il constitue une aide importante pour les entreprises qui peuvent déposer en ligne leurs textes (www.contrat-generation.gouv.fr) et pour les services dont l'instruction est dès lors facilitée (<https://conventioncg.emploi.gouv.fr>). Les services sont appelés à le renseigner régulièrement dans la mesure où il contient par ailleurs des données utiles en matière de pilotage régional et national.

Merci de veiller à la saisie rapide de ces données, indispensable dans les semaines qui viennent.



Michel SAPIN