



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

contrats d'accompagnement dans l'emploi

Question écrite n° 3380

Texte de la question

M. Guillaume Larrivé appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur le projet de loi créant le contrat de génération, dont le Premier ministre a indiqué, lors d'une communication au conseil des ministres du 22 août 2012, qu'il serait " adopté avant la fin de l'année ". Dispositif selon lequel une entreprise obtient des baisses de charges en échange de l'embauche d'un jeune de moins de 25 ans et de l'engagement à conserver un senior jusqu'à son départ en retraite, le " contrat de génération " a ainsi été qualifié par Mme Martine Aubry, première secrétaire du Parti socialiste, lors d'un débat télévisé contre M. François Hollande, le 15 septembre 2011, à France 2 : " Le contrat de génération coûte cher. Je le sais, j'ai essayé. C'est un effet d'aubaine pour les entreprises ". Mme Martine Aubry a ajouté le 11 octobre 2011, lors d'un débat avec M. François Hollande : " Tout système fondé sur l'exonération des cotisations pour les jeunes n'a jamais fonctionné ", " ça coûte très cher, 8 milliards ", " tous les syndicats l'ont critiqué ", " ils disent que c'est comme une nouvelle niche fiscale ". Aussi, il lui demande de lui indiquer s'il considère lui aussi, comme la dirigeante du principal parti de la majorité, que le dispositif des " contrats de génération " est inefficace et dispendieux.

Texte de la réponse

En 2011, le taux d'activité des seniors a continué à progresser. Il s'établit à 44,4 % pour les personnes âgées de 55 à 64 ans en métropole. Le taux d'emploi des 55-64 ans a également évolué à la hausse, à 41,5 %, alors que leur taux de chômage s'élève à 2,9 %, soit 6,5 % des actifs de cette classe d'âge (à comparer aux taux de 9,3 % pour les 15-64 ans). Pour les personnes âgées de 55 à 59 ans, en métropole, le taux d'activité est désormais légèrement supérieur à la moyenne européenne : 68,8 %, dont 64 % en emploi et 4,9 % au chômage (soit 7 % des actifs de cette classe d'âge). Il chute cependant pour les personnes âgées de 60 à 64 ans : le taux d'activité est de 19,8 %, dont 18,9 % en emploi et 0,9 % au chômage (soit 4,7 % des actifs de cette classe d'âge). Ces taux de chômage, étroitement corrélés au taux d'activité, ne rendent pas compte d'une réalité préoccupante : les seniors qui perdent leur emploi ont beaucoup de difficultés à sortir du chômage et s'installent dans le chômage de longue durée. Ainsi, 60 % des chômeurs âgés de 55 à 64 ans sont au chômage depuis plus d'un an en 2011, contre 43 % pour les 30-49 ans. Dans ces conditions, il y a un vrai enjeu à soutenir le maintien dans l'emploi des seniors. Les partenaires sociaux, qui en ont exprimé le souhait, ont été invités à négocier au niveau national interprofessionnel les modalités du contrat de génération, sur la base d'un document d'orientation qui leur a été remis le 4 septembre 2012. Celui-ci fixe les grands principes du contrat de génération. Son objectif est de permettre, au sein des entreprises, et selon des modalités distinctes selon la taille de l'entreprise, la mise en œuvre d'une gestion dynamique des âges portant à la fois sur l'insertion durable des jeunes, le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des compétences intergénérationnelle. Plus précisément, les entreprises de plus de 300 salariés conserveront les allègements généraux de cotisation sociale sur les salaires inférieurs à 1,6 du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), ainsi que la non application de la pénalité équivalente à 1 % de la masse salariale prévue pour les accords seniors, dès lors qu'elles mettent en place un accord collectif « contrat de génération » valable. De plus, afin de faciliter les recrutements de jeunes en Contrat

à durée indéterminée (CDI) au sein des petites et moyennes entreprises (PME) tout en maintenant les seniors en emploi, une incitation financière spécifique sera mise en place pour les entreprises de moins de 300 salariés. Cette aide forfaitaire devrait être versée à l'entreprise sous condition d'embauche d'un jeune de 16 à 25 ans en contrat à durée indéterminée et sous réserve de maintenir en emploi les salariés seniors de son entreprise. Un accord le plus large possible associant l'ensemble des partenaires sociaux a été trouvé début novembre. Cet accord est le gage pour demain d'un vaste mouvement dans les entreprises en faveur de l'emploi stable des jeunes, du maintien en activité des seniors et de la transmission des compétences. Cet accord est aussi le fruit d'une méthode de dialogue social. Sur la base des résultats de ces négociations, un projet de loi sur le contrat de génération devrait être présenté au conseil des ministres du 12 décembre 2012. Le dispositif du contrat de génération serait opérationnel pour le début de l'année 2013.

Données clés

Auteur : [M. Guillaume Larrivé](#)

Circonscription : Yonne (1^{re} circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 3380

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [28 août 2012](#), page 4820

Réponse publiée au JO le : [25 décembre 2012](#), page 7955