ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

contrats

Question écrite n° 52991

Texte de la question

M. Luc Chatel interroge M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur le chômage des seniors. Les chiffres du chômage de février 2014 montrent une hausse continue du taux de chômage des demandeurs d'emploi, et parmi eux, une hausse particulière et préoccupante des plus âgés d'entre eux. 161 000 de plus sont au chômage depuis l'arrivée au pouvoir de François Hollande, car ils sont les plus exposés en cas de plans de départ volontaires et de plans sociaux. Les contrats de génération, mis en place en janvier 2013, avaient l'ambition de répondre à ce problème en favorisant l'embauche couplée d'un jeune en CDI pour un salarié de plus de 55 ou 57 ans maintenu dans l'emploi pour former ce jeune. Non seulement seuls 20 000 contrats de ce type ont été conclus, contre une ambition initiale de 75 000, mais il apparaît en plus que beaucoup de chefs d'entreprise qui souhaitaient de toute façon embaucher un jeune en CDI ont uniquement profité de l'aubaine de l'aide à l'embauche. Il est primordial d'agir concrètement envers ce public en lui offrant une politique de formation continue une meilleure gestion prévisionnelle des carrières, afin de valoriser leur utilité dans l'entreprise et d'améliorer leur productivité. Il lui demande donc quelles mesures concrètes le Gouvernement compte prendre.

Texte de la réponse

Le contrat de génération est l'une des mesures phares du Gouvernement, partagée par les partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012. Il a été mis en oeuvre par la loi du 1er mars 2013. Cet outil est conçu pour faciliter l'insertion durable dans l'emploi des jeunes tout en préservant dans l'emploi les salariés âgés. Il engage les entreprises à organiser la transmission des compétences, dans un contexte de renouvellement important de la population active d'ici 2020. Il vise également à enrichir la qualité de la gestion des ressources humaines afin de développer une gestion des âges permettant une évolution des emplois, des compétences et des modes d'organisation que les employeurs, comme les salariés ont intérêt à anticiper. S'il s'adresse, compte tenu de ses objectifs à toutes les entreprises, les modalités de mise en oeuvre du contrat de génération se décline sous deux formes en fonction de la taille des enteprises : - un volet collectif qui incite fortement les entreprises et les branches professionnelles à négocier un accord collectif ; à défaut une pénalité est applicable ; - un volet ndividuel sous forme d'une aide individuelle de 4 000 euros par an pour les entreprises de moins de 300 salariés qui recrutent en contrat à durée indéterminée un jeune de moins de 26 ans (30 ans s'il est reconnu travailleur handicapté) et maintiennent en emploi un salarié âgé d'au moins 57 ans (55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé). Les premières remontées chiffrées permettent d'établir un bilan intermédiaire sur le début de la mise en oeuvre du contrat de génération. S'agissant du volet collectif du contrat de génération, les accords/plans d'action apportent plusieurs enseignements : tout d'abord, les accords semblent plus ambitieux dans les entreprises de 300 salariés et plus en matière d'embauches des jeunes que les plans d'action. Les deux tiers des entreprises formulent un engagement sous la forme d'un nombre d'embauches précis de jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI). Les premiers accords conclus portent sur des milliers de recrutements. S'agissant des salariés âgés, les engagements exprimés favorisent le maintien en emploi des seniors dans l'effectif total de l'entreprise. Ensuite, le souhait des entreprises de pouvoir discuter au

fond des problématiques du contrat de génération est réel et clairement affirmé. Le contenu des accords est donc très riche car ceux - ci opèrent une synthèse des enjeux propres à chaque entreprise. Ainsi dans un souci d'articulation et de cohérence avec d'autres sujets de négociations, des thématiques comme la pénibilité, l'égalité professionnelle et l'insertion des jeunes sont abordées. Certaines entreprises vont plus loin dans la démarche en inscrivant notamment la négociation « contrat de génération » dans une dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). A la fin septembre, dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier, près de 5 millions de salariés étaient couverts par un accord contrat de génération. Par ailleurs, 21 accords de branche ont été signés représentant plus de 5, 2 millions de salariés. En ce qui concerne le volet individuel du contrat de génération, ses modalités de recours ont été modifiées par l'article 20 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui supprimé la condition préalable d'être couvert par un accord/plan d'action ou accord de branche dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés. Ainsi, ces entreprises peuvent demander le bénéfice de l'aide dans les mêmes conditions que dans les entreprises de moins de 50 salariés (embauche d'un jeune en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et le maintien d'un senior en emploi). Par contre, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés devront, d'ici au 31 mars 2015, être couvertes par un accord/ plan d'action ou par un accord de branche étendu. A défaut, la procédure de mise en demeure et de pénalité pourra être engagée. S'agissant par ailleurs de l'aide contrat de génération dans le cadre de la transmission d'entreprises de moins de 50 salariés, la borne d'âge du recrutement du jeune recruté donnant droit à l'aide a été relevée de 26 à 30 ans. Enfin, le décret 2013-815 du 11 septembre incite les entreprises à recruter des salariés âgés d'au moins, en portant le montant de l'aide contrat de génération à 8 000 euros par an, pendant 3 ans, dans les entreprises qui recrutent un jeune de moins de 26 ans en CDI, et un salarié âgé d'au moins 55 ans. Ainsi, le montant de l'aide A fin septembre, plus de 32 000 aides ont été enregistrées auprès de Pole emploi, essentiellement dans les entreprises de moins de 50 salariés. La dynamique engagée dans les entreprises laisse augurer des perspectives positives pour l'emploi des jeunes et des seniors dans les trois prochaines années, tant du point de vue quantitatif que qualitatif.

Données clés

Auteur : M. Luc Chatel
Circonscription : Haute-Marne (1re circonscription) - Les Républicains
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 52991
Rubrique : Travail
Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 1er avril 2014, page 2926
Réponse publiée au JO le : 28 octobre 2014, page 9102