

# La Lettre RH/Social HORS SERIE 2013

### **SOMMAIRE:**

- Le contrat de génération
- La sécurisation des parcours professionnels

p1à2 p2à5

**VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...** 

# LE CONTRAT DE GENERATION

Le contrat de génération se veut une convention d'alliance des âges, au service d'un projet de société et de la performance des entreprises. La France se prive de compétences et de ressources en maintenant les jeunes et les salariés âgés à l'écart du marché du travail. Seul un jeune salarié sur deux est en contrat à durée indéterminée (CDI). Les jeunes qui terminent leurs études ne se voient proposer, dans le meilleur des cas, que des stages, des contrats courts ou des missions d'intérim. Ce n'est gu'après plusieurs années de contrats précaires qu'ils peuvent prétendre à un contrat à durée indéterminée. Ces années retardent l'accès à l'autonomie car, accéder à un logement indépendant, construire une famille ou, simplement, bâtir des projets s'avère très difficile sans accès à un emploi stable.

Les salariés seniors, pour leur part, sont plutôt moins touchés par le chômage

que la moyenne de la population (leur taux de chômage est de 6,5 %) mais le nombre de demandeurs d'emploi seniors est en forte augmentation et il leur est très difficile de retrouver un emploi stable lorsqu'ils perdent leur travail à quelques années de la retraite. Le

taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans était de 41,5% en

2011, il a certes progressé ces dernières années mais il reste largement inférieur à l'objectif, fixé au niveau européen, de 50 % des seniors en emploi.

Cette mise à l'écart des jeunes et des seniors du marché du travail est largement le fruit de comportements et de représentations erronés. Ces représentations tendent, d'une part, à présenter l'embauche d'un jeune en contrat à durée indéterminée comme un risque pour l'employeur : le jeune ne serait pas aisément adaptable, pas suffisamment productif, alors même que les jeunes travailleurs sont globalement mieux formés que les générations précédentes et que le fait de travailler est leur première priorité. D'autre part, les salariés âgés coûteraient cher et s'en défaire est souvent considéré comme la manière la plus « douce » d'ajuster les effectifs des entreprises.

> Le contrat de génération propose un changement de regard : regarder les comme chance et comme un investissement pour l'entreprise reconnaître la valeur des salariés âgés, riches de tous les âges de la vie, et d'une expérience précieuse pour toute

organisation. Plus que telle ou telle catégorie, c'est l'alliance des générations qui fera la force de l'économie et de la société française.

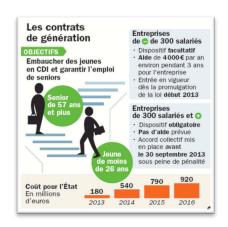


Dans un monde aux repères mouvants, chaque génération a à apprendre de celles qui la suivent et qui la précèdent. C'est particulièrement vrai au sein des entreprises : les salariés âgés sont souvent détenteurs de savoir-faire qui risquent de se perdre après leur départ. Les jeunes sont souvent les mieux au fait du dernier état des savoirs et des technologies et ont également des compétences à transmettre à leurs aînés. Pour être opérants, ces processus de transmission ont besoin d'être organisés : il importe de repérer les compétences clés et d'assurer leur circulation au sein des entreprises. C'est l'un des objectifs majeurs du contrat de génération. L'enjeu est massif, pour la société, comme pour la compétitivité des entreprises : d'ici à 2020, plus de cinq millions d'actifs aujourd'hui en poste seront partis à la retraite et, parallèlement, près de six millions de jeunes auront fait leur entrée sur le marché du travail. Anticiper ce renouvellement des compétences est une nécessité économique et sociale.

## QUELLES SONT LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU **CONTRAT DE GENERATION?**

### Dans les entreprises de 300 salariés et plus

Pour les entreprises de trois cents salariés et plus, la négociation devra examiner ces questions et se traduire par des engagements concrets de progrès. Dans ces entreprises, la sur les pratiques particulièrement importante. En effet, plus la taille de l'entreprise augmente et plus la part des embauches de jeunes en CDI diminue ; en outre, des pratiques héritées des préretraites de jadis peuvent encore exister dans les grandes entreprises. Par souci de cohérence et de simplicité, les accords de génération se substitueront aux « accords seniors », avec une ambition plus vaste incluant l'emploi des jeunes et leur intégration dans l'entreprise ainsi que la gestion et la transmission des compétences. Les partenaires sociaux ont souhaité que la recherche d'un accord soit privilégiée, le « plan d'action » unilatéral de l'employeur ne venant qu'en dernier ressort, à l'issue de l'échec d'une négociation menée de bonne foi, attesté par un procès-verbal de désaccord. Les services du ministère du travail, dans leur action de validation des accords et plans d'action, particulièrement attentifs à leur réelle ambition et à leur contenu, au regard de ce qui a pu être observé sur les précédents plans d'action « seniors ». En l'absence d'accord ou de plan d'action, l'entreprise sera soumise à pénalité, fixée par l'autorité administrative en fonction de la situation de l'entreprise, et plafonnée à 10 % du montant des exonérations de cotisations patronales dont bénéficie l'entreprise ou, si ce montant est plus élevé, à 1 % de sa masse salariale.



### Dans les entreprises de moins de 300 salariés

Les entreprises de moins de trois cents salariés, qui disposent de capacités plus limitées en termes de gestion des ressources humaines, bénéficieront d'une incitation financière pour s'engager dans cette démarche. Cette aide de l'Etat sera importante : elle représentera de l'ordre de 2 ooo € par an pour un plein temps, pour l'embauche d'un jeune comme pour le maintien dans l'emploi d'un senior, soit 4 000 € par an et 12 000 € sur la durée maximale de l'aide (trois ans).

Les entreprises de cinquante à trois cents salariés auront accès à cette aide si elles négocient un accord d'entreprise ou, à défaut, mettent en place un plan d'action ou, à défaut, sont couvertes par un accord de branche étendu.

Conformément à l'accord national interprofessionnel, les entreprises de moins de cinquante salariés auront accès à l'aide sans obligation de négociation préalable, en pratique difficile à réaliser.

L'entreprise pourra prétendre à une aide dès lors qu'elle embauche en CDI un jeune de moins de vingt-six ans, ou un jeune reconnu travailleur handicapé de moins de trente ans et qu'elle maintient en emploi un salarié de cinquante-sept ans ou plus (cinquante-cinq ans ou plus pour un salarié reconnu travailleur handicapé) ou un salarié âgé d'au moins cinquante- cinq ans au moment de son recrutement, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ à la retraite. L'entreprise pourra bénéficier d'autant d'aides au titre du contrat de génération qu'elle compte de salariés seniors entrant dans le champ de la mesure, dès lors qu'elle embauche un nombre équivalent de jeunes en CDI. Elle a par ailleurs la possibilité d'augmenter le nombre de seniors éligibles au contrat de génération par l'embauche de salariés âgés de cinquantecinq ans ou plus.

Le maintien de l'aide est en outre subordonné à une condition touchant les autres salariés seniors de l'entreprise : le licenciement d'un salarié de cinquante-sept ans ou plus (ou d'un salarié de cinquante-cinq ans ou plus reconnu travailleur handicapé) entraînera la perte d'une aide.

L'aide sera versée par Pôle Emploi.



\*Source : Exposé des motifs - Projet de loi Loi n°2013-185 du 1<sup>er</sup> Mars 2013 portant création du contrat de génération

# LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'Accord national interprofessionnel conclu entre les partenaires sociaux le 11 QUELS SONT CES NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES ? janvier 2013 a pour but de mettre en place un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises, de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels.

Son application implique l'adoption par le Parlement d'un projet de loi reprenant son contenu, qui sera déposé par le Gouvernement au printemps 2013.



- une généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé : l'objectif est de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas

encore d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture.

Les futurs accords devront impérativement laisser aux entreprises un délai de **18 mois** afin de leur permettre de se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles; mais en tout état de cause, ces accords devront entrer en vigueur au sein des entreprises concernées au plus tard le 1<sup>er</sup> Janvier 2016.

Si aucun accord de branche n'est signé avant le 1<sup>er</sup> Juillet 2014, les entreprises non couvertes relevant de telles branches ouvriront des négociations dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier sur la prévoyance prévue à l'article L.2242-11 du code du Travail.

A défaut d'accord d'entreprise, les entreprises seront alors tenues, au plus tard à compter du 1 er Janvier 2016, de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture collective de frais de santé couvrant au minimum, pour le seul salarié, un panier de soins défini comme suit : 100% de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital, le forfait journalier hospitalier, 125% de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 € par an.



Le financement de cette couverture en frais de santé sera partagé par moitié entre salariés et employeurs.

- une amélioration de l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi : pour ce faire, ouverture d'un délai d'un an, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour permettre aux branches professionnelles et aux entreprises, de mettre en place un système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture complémentaire de frais de santé. Ce délai est porté à deux ans pour la mutualisation du financement du maintien des garanties de prévoyance.

La durée maximale de la portabilité de la couverture de frais de santé et de prévoyance est portée de 9 à 12 mois.

- la **création de droits rechargeables à l'assurance-chômage** : le régime d'assurance chômage contribue à la sécurisation des parcours des salariés, tant en leur assurant un revenu de remplacement qu'en leur permettant de bénéficier des dispositifs d'accompagnement destinés à accéder à des emplois durables.



Ce dispositif consiste pour les salariés, en cas de reprise d'emploi consécutive à une période de chômage, à conserver le reliquat de tout ou partie de leurs droits aux allocations du régime d'assurance chômage non utilisés, pour les ajouter, en cas de nouvelle perte d'emploi, aux nouveaux droits acquis au titre de la période d'activité ouverte par cette reprise d'emploi.

- la majoration de la cotisation employeur d'assurance chômage des contrats à durée déterminée (entrée en vigueur dès le 1<sup>er</sup> Juillet 2013) :

- 7% pour les contrats d'une durée inférieure à un mois ;
- 5,5 % pour les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois ;
- 4,5 % pour les contrats d'une durée inférieure à 3 mois, conclus dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, visés au 3° de l'article L.1242-2 du code du travail.

Les taux mentionnés ci-dessus ne sont pas applicables lorsque le salarié est embauché par l'employeur en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.

Le contrat à durée indéterminée conclu pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans est exonéré de cotisations patronales d'assurance chômage, pendant une durée de 3 mois, dès lors qu'il se poursuit au-delà de la période d'essai. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération est portée à 4 mois.

L'accord prévoit également l'ouverture aux intérimaires d'un nouveau type de CDI conclu avec l'entreprise de travail temporaire.

- la **création d'un compte personnel de formation** (dans les 6 mois suivants l'entrée en vigueur de l'ANI) :

Le compte personnel de formation possèdera les trois grandes propriétés suivantes :

- Il sera universel : toute personne disposera d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite;
  - Il sera individuel : chaque personne bénéficiera d'un compte, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi) ;
- Il sera intégralement transférable: la personne gardera le même compte tout au long de sa vie professionnelle et quel que soit son parcours professionnel. Le compte ne sera jamais débité sans l'accord exprès du salarié et ne pourra jamais être diminué du fait d'un changement d'employeur, quel que soit la fréquence des changements.

Il sera régi selon les principes suivants :

- Les droits acquis par le salarié au titre du compte le seront à raison de 20h/an pour les salariés à temps plein. Des proratas seront effectués pour les salariés à temps partiel ou pour les salariés en contrat à durée déterminée. Les heures acquises et non utilisées à ce jour au titre du DIF par le salarié seront réputées acquises au titre du compte personnel de formation. Le compte sera plafonné à 120 heures;
- Le compte sera mobilisé par la personne lorsqu'elle accèdera à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi;
- La transférabilité n'emportera pas monétisation des heures. Les droits acquis demeureront comptabilisés en heures, quel que soit le coût horaire de la formation;



- Le salarié pourra mobiliser son compte personnel avec l'accord de l'employeur. Celui-ci lui notifiera sa réponse dans un délai d'un mois. L'absence de réponse de l'employeur vaudra acceptation. L'accord de l'employeur ne sera pas nécessaire lorsque le salarié entend bénéficier d'un congé individuel de formation. Lorsque le salarié souhaitera mobiliser son compte en dehors du congé individuel de formation, l'employeur pourra abonder le compte du salarié au-delà du nombre d'heures créditées sur le compte de manière à permettre au salarié d'accéder à une formation qualifiante ou certifiante;
- Le demandeur d'emploi pourra mobiliser son compte dès lors que la formation visée correspondra à une des priorités de formation définie conjointement par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, ou accéder au socle de compétences tel que défini par les articles 39 et 40 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009.
  - l'assouplissement des conditions d'accès des salariés de moins de 30 ans au CIF-CDD :



Afin de faciliter l'accès des salariés de moins de 30 ans en CDD au bénéfice d'un CIF, les deux conditions cumulatives fixées par l'article R.6322-20 du code du travail sont ramenées pour les intéressés à une seule condition de 4 mois de travail consécutifs ou non en CDD au cours des 28 derniers mois.

 la création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée :

Afin de développer leurs compétences, les salariés souhaitent de plus en plus pouvoir changer d'emploi, mais peuvent y renoncer faute de la sécurisation adaptée.

Sans préjudice des dispositions relatives au congé de reclassement et au congé de mobilité, le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de deux ans dans une entreprise de 300 salariés et plus, peut, à son initiative et avec l'accord de son employeur, mettre en œuvre une « période de mobilité » lui permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise.

La période de mobilité est mise en œuvre par accord entre l'employeur et le salarié. Elle donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail, préalable à sa prise d'effet.

L'avenant prévoit l'objet, la durée et la date de prise d'effet de la période de mobilité. Il précise que, pendant cette période, le contrat de travail est suspendu.

Si la demande de mobilité du salarié a fait l'objet de deux refus successifs de l'employeur, l'intéressé bénéficie d'un accès privilégié au CIF.

Avant le terme prévu à l'avenant, le retour du salarié dans l'entreprise ne peut intervenir que du commun accord des parties. Toutefois, l'avenant peut prévoir un droit au retour du salarié dans l'entreprise d'origine à tout moment pendant la période de mobilité, notamment pendant la période d'essai dans l'autre entreprise ou en cas de fermeture de l'entreprise d'accueil.

Au terme de la période de mobilité, le salarié choisit de revenir, ou non, dans l'entreprise d'origine.

L'avenant au contrat de travail prévoit le délai de prévenance, avant le terme de la période de mobilité, que le salarié observe pour informer l'employeur de son choix. A défaut d'information du salarié avant le terme de la période de mobilité, il est présumé avoir choisi de revenir dans l'entreprise d'origine.



Lorsque le salarié ne souhaite pas revenir dans son entreprise d'origine, le contrat de travail est rompu au terme de la période de mobilité. Cette rupture constitue une démission et n'est soumise à aucun préavis de la part de l'une ou l'autre des parties.

En cas de démission du salarié au terme de la période de mobilité, l'entreprise est exonérée, à l'égard du salarié concerné, de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

Lorsque le salarié revient dans son entreprise d'origine, il retrouve, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celles de son emploi antérieur, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

 l'accompagnement financier des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accès au contrat de sécurisation professionnel expérimental :

Afin d'inciter certains bénéficiaires potentiels du CSP expérimental mis en place par l'ANI du 31 mai 2011, à accepter le bénéfice du dispositif, une prime de 1000 euros, financée par le régime d'assurance chômage, est versée au 7ème mois d'accompagnement pour ceux d'entre eux engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à l'assurance- chômage s'éteignent avant la fin de la formation engagée.

Dans le cas où l'employeur aurait omis d'informer le salarié concerné de la possibilité de bénéficier d'un CSP, cette information est assurée par Pôle Emploi, auprès de qui il a alors la possibilité de souscrire à ce contrat.

- le développement de la préparation opérationnelle à l'emploi : les OPCA ayant connaissance d'offres d'emploi de leurs entreprises cotisantes et ayant signé une convention avec Pôle Emploi sur la P.O.E pourront proposer cette formule, en coordination avec les entreprises intéressées, à des demandeurs d'emploi sélectionnés par Pôle Emploi.
- La facilitation de l'accès au logement en mobilisant Action Logement :





L'UESL affectera annuellement sur la période triennale 2013/2015 :

- 100 M€ à la participation au financement de résidences collectives temporaires avec services proches de moyens d'accès aux centres villes :
- 200 M€ à la participation au financement d'une offre de logements meublés en colocation situés en cœur de ville;
- 100 à 150 M€ à la compensation mise en œuvre dans le cadre de la garantie des risques locatifs (GRL) ou de tout autre dispositif s'y substituant au bénéfice des salariés;
- 120 M€ aux aides financières à la mobilité (Mobili-Pass et Mobili-Jeunes).

Ces services et aides bénéficieront prioritairement aux primo-entrants sur le marché du travail, aux salariés sous contrats courts et aux salariés en mobilité professionnelle.

Le travail à temps partiel :

Au plus tard le 31 Décembre 2013, les dispositions ci-après s'appliqueront aux salariés qui sont employés à temps partiel dans les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité :

- la durée minimale d'activité est fixée à 24h par semaine, (à l'exception du cas des salariés des particuliers employeurs ou des salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études). Une durée d'activité inférieure peut être prévue, à la demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de cumuler plusieurs employeurs afin d'atteindre au minimum la durée de 24 heures ou un temps plein, ou pour faire face à des contraintes personnelles et à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées réqulières ou complètes ;
- les heures de travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue au contrat, sont majorées de 10 % jusqu'à ce que leur nombre atteigne le 1/10ème de cette durée hebdomadaire ou mensuelle. Au-delà, la majoration est portée à 25%, sans préjudice des articles L.3123-17 et L.3123-18 du code du travail.

\*Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 Janvier 2013

