

Le Contrat de génération

Marc DELUZET¹

L'approfondissement de la crise accroît le nombre de demandeurs d'emploi. La hausse du chômage touche particulièrement les jeunes et les seniors. Cette aggravation est particulièrement préoccupante pour les jeunes, car on sait qu'une jeune génération sacrifiée garde un taux d'emploi plus faible tout au long de sa vie. Quand aux seniors, les plans sociaux frappent les plus fragiles d'entre eux qui sont alors tentés par des sirènes populistes.

Pour les jeunes d'abord, pour les seniors ensuite, il est donc indispensable de faire de l'emploi notre première priorité et qu'elle devienne après la présidentielle la priorité nationale du pays. Le contrat de génération est au cœur du pacte national pour l'emploi que François Hollande propose aux Français et qui prend en compte l'emploi des jeunes et celui des seniors.

La façon dont il sera mis en œuvre privilégiera l'implication des partenaires sociaux, aux échelons interprofessionnels, de branche et d'entreprise. Ceux-ci ont déjà négocié au cours de l'année 2011 plusieurs accords nationaux sur l'emploi des jeunes, qu'il s'agit de renforcer, de prolonger, et non de remettre en cause. Le levier de la négociation collective permettra une mobilisation générale de tous les acteurs. C'est dans cet esprit que le contrat de génération sera mis en œuvre. La démarche retenue tiendra compte des petites entreprises dans lesquelles la loi ne prévoit pas d'instances de représentation du personnel.

La situation de crise dans laquelle la droite laissera nos finances publiques, n'autorisera pas de dépenses supplémentaires, même actives, en faveur de l'emploi. Il s'agit donc d'orienter autrement les mesures actuelles, afin que la dépense publique oriente davantage l'ensemble des acteurs au service de l'emploi des jeunes et des seniors.

Le contrat de génération sera mis en œuvre de manière différenciée dans les entreprises de moins de 50 salariés, n'appartenant pas à un groupe. Dès son élection, le Président de la République proposera aux partenaires sociaux de négocier un accord national interprofessionnel pour en arrêter les modalités concrètes. Il leur fixera seulement quelques principes, qui concerneront:

- Les entreprises de plus de 50 salariés
- Les entreprises de moins de 50 salariés n'appartenant pas à un groupe
- L'accord national interprofessionnel

Entreprises de plus de 50 salariés

Le contrat de génération se traduira par un accord collectif. A partir du 1^{er} janvier 2013, le maintien des exonérations de charges sociales sur les bas-salaires sera subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise négocié entre partenaires sociaux. Les modalités de cette négociation d'entreprise seront précisées par l'accord national interprofessionnel négocié à l'été 2012. Cette négociation d'entreprise portera prioritairement sur :

- l'emploi des jeunes,
- l'emploi des seniors,
- la professionnalisation et la valorisation du tutorat.

Emploi des jeunes

Le contrat de génération privilégie l'insertion des jeunes sans qualification. Il s'adresse à tout jeune âgé de plus de 18 ans, sorti du système éducatif avec peu ou pas de qualification et en recherche d'emploi. Il concourt à l'objectif global d'intégrer dans l'emploi tous les jeunes d'une génération. Pour

¹ Cette note reprend les travaux du groupe de travail animé par M. Deluzet et J. Bontems, auxquels ont notamment participé Y. Barou, G. Cette, P. Ferracci, A. Gauron, M. Yahiel. Elle intègre aussi les réflexions de N. Grivel et celles de la première réunion du pôle Travail-Emploi sous l'égide d'Alain Vidalies.

cela, il tient compte de la diversité des jeunes. C'est pourquoi l'accord conclu dans l'entreprise fixera les engagements différenciés qu'elle prend pour les différents publics ciblés, correspondant aux trois dispositifs que l'accord national interprofessionnel aura définis concrètement :

- le **contrat « emploi d'avenir »** en entreprise, qui insère dans l'entreprise des jeunes sortis avec peu ou pas de qualification du système scolaire, en recherche d'emploi. Il s'agit d'un contrat classique d'embauche, à durée indéterminée, ouvrant droit aux allègements de charges prévues par la loi actuelle, dans lequel l'entreprise s'engagera sur un accompagnement renforcé, par un tuteur formé chargé de favoriser les transferts de savoirs et la stabilisation dans l'emploi.
- le **contrat unique d'alternance** regroupant l'ensemble des formations alternées (apprentissage, professionnalisation jeunes, professionnalisation adultes...).
- le **contrat 2^{ème} chance en entreprise**, contrat d'alternance destiné à des jeunes en situation d'exclusion sociale, dont l'objet prioritaire n'est pas la qualification mais l'inclusion par et pour le travail, en s'appuyant sur la fonction de « socialisation » de l'entreprise.

Pour chaque dispositif du contrat de génération, l'engagement envers le jeune est triple :

- ✓ Un accompagnement par un salarié formé au tutorat, qui l'aide à préciser son projet professionnel et facilite sa stabilisation dans l'emploi, même si dans le deuxième cas, il est amené à changer d'entreprise au terme de son contrat.
- ✓ Le développement de ses compétences dans le cadre de son projet professionnel
- ✓ Le versement d'une rémunération.

Emploi des seniors

L'accord d'entreprise définira les engagements de l'entreprise en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi de seniors dans les différents cas de figure :

- embauche de salariés de plus de 55 ans,
- maintien dans l'emploi,
- démarche validée d'évolution de carrière,
- départ en retraite progressif,
- reclassement des salariés mis en inaptitude

Cet accord permettra à l'entreprise de satisfaire à ses obligations légales en matière d'emploi des seniors.

Tutorat et accompagnement

L'accord d'entreprise définira les modalités retenues pour assurer la professionnalisation et la valorisation de la fonction de tuteur vis-à-vis des jeunes embauchés, en favorisant l'implication des seniors volontaires. Il précisera également les modalités d'accompagnement des salariés pour favoriser leur maintien dans l'emploi ou organiser leur reclassement en cas d'inaptitude.

Entreprises de moins de 50 salariés n'appartenant pas à un groupe

Dans ces entreprises, le contrat de génération prendra la forme d'un recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée, dans le cadre d'un binôme intergénérationnel avec un senior, financé par une aide publique sur chacun des deux contrats pendant trois ans. L'accord national interprofessionnel fixera les situations éligibles à ce type de contrat : embauche d'un jeune couplée avec un départ en retraite progressive sur trois ans, embauche d'un jeune en alternance et aide pour son maître d'apprentissage (dans ce cas, seul le senior reçoit l'aide), ... ainsi que les niveaux de qualification éligibles à ce contrat, l'âge minimum des seniors concernés.

L'aide publique qu'apportera l'Etat sera ajustée en fonction des modalités qu'auront retenues les partenaires sociaux. Elle pourrait être constituée d'exonérations de charges supplémentaires et s'élever à un peu plus de 2.000 euros par an et pour chaque contrat. Cela correspond à environ 200 millions

d'euros pour 50.000 contrats conclus la première année, et environ 600 millions annuels pour la troisième année, avec 150.000 contrats en cours d'exercice.

Il va de soi que, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le contrat de génération n'exclut pas la mise en œuvre des autres types de contrats (contrat emploi d'avenir et contrats par alternance).

L'accord national interprofessionnel

Sitôt élu, le Président de la République saisira les partenaires sociaux pour négocier la mise en œuvre du contrat de génération à travers un accord national interprofessionnel, dont il serait souhaitable qu'il s'applique à partir du 1^{er} décembre 2012.

Cet accord définira le contenu minimal et les modalités des accords d'entreprise qui donneront droit au maintien des exonérations de charges sur les bas-salaires. Il précisera notamment les différents types de contrat d'embauche de jeunes et les publics éligibles pour chacun d'eux, qui pourront être retenus au titre du contrat de génération :

- le **contrat « emploi d'avenir »** en entreprise, ouvert aux jeunes sortis sans qualification du système scolaire, en recherche d'emploi. Il s'agit d'un contrat classique d'embauche, à durée indéterminée, ouvrant droit aux allègements de charges prévues par la loi actuelle, dans lequel l'entreprise s'engagera sur un accompagnement renforcé, par un tuteur formé chargé de favoriser les transferts de savoirs et la stabilisation dans l'emploi.
- le **contrat unique d'alternance** regroupant l'ensemble des formations alternées (apprentissage, professionnalisation jeunes, professionnalisation adultes...), permettant une valorisation et un développement de masse par la reconnaissance des salariés formés et de leurs tuteurs, tout en spécifiant les formes de déclinaisons (publics, niveaux, durées, exonérations, qualifications...) sur la base d'une concertation élargie : partenaires sociaux, Régions, Education nationale...
- le **contrat 2^{ème} chance en entreprise**, contrat d'alternance destiné à des jeunes en situation d'exclusion sociale, dont l'objet prioritaire n'est pas la qualification mais l'inclusion par et pour le travail, en s'appuyant sur la fonction de « socialisation » de l'entreprise. Il pourrait prendre la forme d'un contrat à durée indéterminée, précédé d'une période d'alternance d'une durée de 12 à 36 mois (dans un cadre défini par les partenaires sociaux, en prolongeant l'accord du 7 juin 2011 dans son article 2). Les temps de formation de cette alternance particulière correspondront alors essentiellement à un tutorat renforcé (professionnalisation du tuteur, approche globale du bénéficiaire, accompagnement à la production de compétences...) pris en charge par l'entreprise.

L'accord national interprofessionnel définira les domaines d'action concernant les seniors qui pourront être retenus au titre du contrat de génération : le recrutement de salariés âgés, leur maintien dans l'emploi, le reclassement des salariés déclarés en inaptitude, la prévention de la pénibilité, l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite,...

Il précisera le contenu du tutorat qui accompagnera l'insertion des jeunes, ainsi que le développement souhaitable des politiques d'accompagnement des salariés « seniors » pour organiser leur reclassement en cas d'usure professionnelle et assurer leur maintien dans l'emploi.

Il fixera également les domaines qui devront obligatoirement faire l'objet de la négociation dans l'entreprise et les modalités selon lesquelles les engagements quantitatifs des entreprises en matière d'emploi des jeunes et des seniors seront inscrits dans ces accords d'entreprise. Il précisera aussi les modalités de suivi et de respect des engagements pris dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, ainsi que les clauses de revoyure qui devront être intégrées aux accords d'entreprise.

Enfin, à l'occasion de cet accord interprofessionnel, les partenaires sociaux pourront décider d'intégrer dans la négociation du contrat de génération l'ensemble des obligations qui pèsent sur les entreprises en matière d'emploi (insertion des personnels handicapés, respect de la diversité, prévention de la pénibilité, ...).