

FICHE 4 - ACCORDS ET PLANS D'ACTION

Sommaire

Généralités sur les accords et plans d'action contrat de génération

I - L'articulation entre les accords et les plans d'action

II - Le dépôt des accords et plans d'action

- 2.1 – Les accords et plans d'action des entreprises ou groupes
- 2.2 – Les entreprises faisant application d'un accord de branche
- 2.3 – Les accords de branche

III – Le contrôle de conformité des accords et plans d'action

- A) Le diagnostic
- B) Le contenu des accords et plans d'action
 - 1) Tranches d'âge
 - 2) Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes
 - 3) Engagements en faveur du recrutement et du maintien en emploi des salariés âgés
 - 4) Transmission des savoirs et compétences
 - 5) Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - 6) Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements
 - 7) Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action
 - 8) Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés
 - 9) Durée de l'accord ou du plan d'action
- C) L'instruction de l'accord ou du plan d'action contrat de génération
 - 1) Système d'information SI CG
 - 2) Instruction des accords et plans d'action d'entreprise ou de groupe
 - 3) Décisions sur les accords et plans d'action
- D) Accords de branche et dépôt du diagnostic pour les entreprises de 50 à 299 salariés

IV – Le document d'évaluation

- A) Contenu du document annuel d'évaluation
- B) Transmission annuelle du document aux services
- C) Sanction de la non-transmission ou de la transmission incomplète

Le contrat de génération a pour objectif la mise en place d'actions spécifiques, et négociées, en faveur de l'emploi des jeunes, des salariés âgés et de la transmission de savoirs et des compétences.

Les thématiques de négociation recouvrent, en partie, celles des accords en faveur des salariés âgés issues des dispositions de la loi n° 2008-1330 de financement de sécurité sociale pour 2009, mais sont beaucoup plus larges.

La négociation du contrat de génération doit s'articuler avec les négociations déjà mises en place dans l'entreprise ou le groupe portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la pénibilité et l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes. Si les accords ou plans d'actions relatifs au contrat de génération ne se substituent pas aux obligations en la matière, les entreprises veilleront à une bonne articulation des mesures mises en place.

Les dispositions légales et réglementaires relatives au contrat de génération renforcent, tout à la fois, le rôle des partenaires sociaux dans la négociation, en privilégiant les accords sur les plans d'action, mais également le rôle des services de l'Etat qui doivent faciliter la négociation sur ce sujet, et contrôler systématiquement la conformité des diagnostics et des accords ou plans d'actions contrat de génération.

Les services des DIRECCTE, au-delà de l'instruction et du contrôle des accords et plans d'action contrat de génération, doivent se mobiliser pour accompagner les entreprises, dans la durée, sur cette question de gestion active des âges. Si la conformité des accords est un élément essentiel du dispositif, l'accompagnement des entreprises, tant dans la négociation, que dans la mise en œuvre et le suivi des actions est essentiel, et doit être traité en lien avec les autres problématiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des entreprises.

Pour ce faire il convient d'articuler au mieux les compétences des Pôles Travail et des Pôles 3^E, en particulier des services en charge des mutations économiques.

Il est logique que les pôles T, traditionnellement en charge du dépôt des accords, aient pour mission l'enregistrement mais également le contrôle de la complétude des accords et plans d'action contrat de génération (avec les pièces spécifiques contrat de génération, à savoir fiche descriptive, diagnostic et, pour les plans d'action, PV de désaccord ou PV de carence, et avis des DP ou CE). Il s'agit du point d'entrée des accords et plans d'action contrat de génération. La mobilisation de ces services est donc essentielle à la bonne gestion de ce dispositif. Les Pôles 3^E, quant à eux, pourraient mobiliser leur expertise sur la gestion des âges en assurant l'instruction des accords et plans d'action (une fois l'accord et les pièces contrat de génération transmis aux services de l'UT) et leur suivi via les documents d'évaluation. Toutefois, il vous appartient, au regard des objectifs poursuivis et des spécificités de chacun de vos services, de définir au mieux le circuit d'instruction des accords et plans d'action.

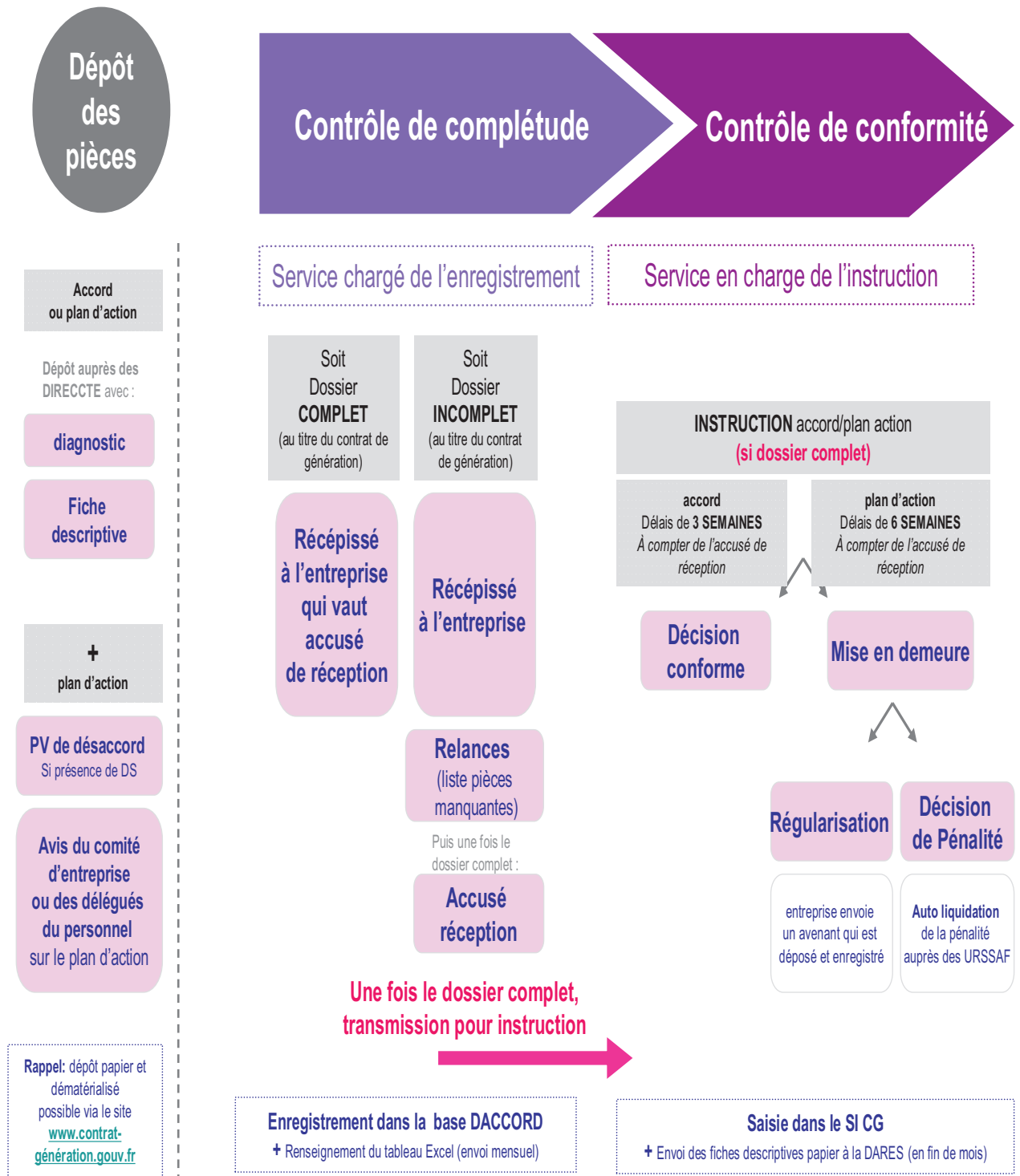
L'attention des DIRECCTE est appelée sur les points suivants :

- Les délais d'instruction sont très courts (3 semaines pour les accords et 6 semaines pour les plans d'action) et nécessitent une organisation fluide au sein des différents services des Unités Territoriales.

- **L'absence de décision expresse de conformité pour les entreprises ayant un effectif de 50 à moins de 300 salariés les prive de la possibilité du recours à l'aide.** Aussi, des décisions expresses devront être prises dans les délais fixés par les dispositions réglementaires (R.5121-32) afin de faciliter le bénéfice de l'aide pour ces entreprises ayant des projets de recrutements.

- L'absence de décision expresse pour les entreprises d'au moins 300 salariés emporte décision implicite de conformité de l'accord.

Synthèse de la procédure pour les entreprises d'au moins 300 salariés



I- L'articulation entre les accords et les plans d'action d'entreprise ou de groupe : priorité donnée à la négociation collective par rapport à l'initiative unilatérale de l'employeur

Conformément aux dispositions légales, l'employeur ne peut recourir à l'élaboration d'un plan d'action unilatéral pour bénéficier de l'aide ou éviter la pénalité financière qu'à défaut d'accord collectif d'entreprise ou de groupe.

Le dialogue social prime donc sur la démarche unilatérale de l'employeur, et celui-ci doit en premier lieu ouvrir la négociation collective sur le sujet **lorsque l'entreprise est pourvue d'un ou de plusieurs délégués syndicaux**. En l'absence de délégué syndical, la négociation dérogatoire prévue par les L.2232-21 et L.2232-24 du code du travail est encouragée mais pas imposée.

- Dans l'entreprise pourvue d'un ou de plusieurs délégué(s) syndical (aux), le défaut d'accord collectif doit être attesté par un procès verbal de désaccord.

- Dans l'entreprise de moins de 300 salariés⁴, dépourvue de délégué syndical, si une négociation s'est engagée dans les conditions de l'article L. 2232-21, le défaut d'accord collectif est attesté par un procès verbal de désaccord.

En cas d'échec des négociations au niveau du groupe, il pourra être établi un plan d'action de groupe, sans qu'il soit nécessaire de mener les négociations au niveau de chacune des entreprises.

II- Procédure spécifique de dépôt des accords et plans d'action contrat de génération

2.1- Les accords et plans d'action des entreprises ou groupes

A- Les accords d'entreprise ou de groupe et les plans d'action font l'objet de la procédure de dépôt dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail

Vous incitez les entreprises à opter pour un envoi électronique de leur dossier via le site internet dédié www.contrat-generation.gouv.fr sur la boîte institutionnelle du service dépôt des accords de l'UT concernée. Cette possibilité devrait être opérationnelle à partir du 15 mai 2013. Toutefois, une transmission papier ne peut être refusée. En tout état de cause, l'entreprise devra adresser une copie papier de son accord ou de son plan d'action.

Lors du dépôt, l'entreprise ou le groupe doit fournir :

- Pour un accord collectif :

- ⇒ Les pièces exigées pour le dépôt de tout accord (article D. 2231-7 du code du travail) à savoir :
 - deux exemplaires de l'accord dont un exemplaire électronique et une version papier signée des parties ;
 - le bordereau de dépôt ;
 - pour les accords négociés et signés :

⁴ et n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés ou plus souhaitant bénéficier de l'aide.

- par un ou plusieurs **délégués syndicaux**, une copie du courrier (ou du courriel) daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou une copie de l'accusé de réception ou du récépissé de remise en main propre contre décharge permettant d'apporter la preuve de la notification du texte ;

- avec des **représentants élus du personnel**, l'extrait du procès-verbal de validation de la commission paritaire de branche (ou en cas de validation tacite, le courrier ou courriel avec AR de la lettre de saisine de cette commission) ;

- par un ou plusieurs **salariés mandatés**, les procès-verbaux du résultat de la consultation des salariés et de carence aux élections professionnelles ;

⇒ Le diagnostic préalable (art. L. 5121-10 du code du travail) ;

⇒ La fiche descriptive (annexée à la présente fiche).

- Pour un plan d'action :

⇒ Les pièces suivantes sont exigées :

- deux exemplaires du plan d'action dont une version électronique et papier ;
- le bordereau de dépôt ;

⇒ Le diagnostic préalable (article L. 5121-10 du code du travail) ;

⇒ La fiche descriptive (annexée à la présente fiche)

La fiche descriptive est renseignée en ligne par l'entreprise sur le site internet www.contrat-generation.gouv.fr (opérationnel à partir du 1^{er} juin 2013) et alimente le système d'information sur le contrat de génération. Un numéro de dossier est attribué dès l'enregistrement de la fiche.

⇒ Une copie, le cas échéant, du procès verbal de désaccord⁵ (article L. 5121-12 du code du travail) ;

⇒ Une copie de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (article L. 5121-12 alinéa 3 du code du travail) s'ils existent ;

⇒ Une copie du procès-verbal d'élections ou, le cas échéant, du procès-verbal de carence.

Le contrôle de complétude :

Le service en charge du dépôt des accords collectifs et plans d'action procède à la **vérification de la complétude** du dossier au regard du dépôt de droit commun et du dispositif relatif au contrat de génération. Il **enregistre l'accord ou le plan d'action** reçu dans la base DACCORD, et délivre le **récépissé de dépôt** puis **l'accusé de réception** une fois le contrôle de complétude effectué avant de **transmettre le dossier** au service en charge de l'instruction des accords et plans d'action « contrat de génération ».

B- Dans le cadre de l'enregistrement et du contrôle de la complétude du dossier, plusieurs situations peuvent se présenter :

⁵ L'absence de signature du PV de désaccord n'empêche le dépôt du texte qu'en cas de doute sérieux sur la réalité de ce désaccord (dans ce cas, il appartiendra à l'employeur de prouver que les négociations ont été engagées et qu'elles n'ont pas abouti pour déposer valablement le plan d'action).

Des courriers types, en fonction des différentes situations, sont annexés.

1°) **Le dossier de l'entreprise ou du groupe est complet** au regard tant du dépôt de droit commun que du contrat de génération :

- L'accord ou le plan d'action est enregistré par le service du dépôt. Il adresse à l'entreprise le **récépissé de dépôt (qui vaut accusé de réception)** (modèle de courrier en annexe). Ce récépissé précise que le service instructeur dispose d'un délai de 3 semaines (pour l'accord) ou 6 semaines (pour le plan d'action), à compter de la date dudit récépissé, pour se prononcer sur la conformité de l'accord ou du plan d'action.

2°) **Le dossier de l'entreprise est incomplet** tant au regard du dépôt de droit commun que du contrat de génération :

- **Le récépissé de dépôt n'est pas délivré ;**
- **Un courrier** listant les documents manquants est adressé à l'entreprise (cf annexe). Ce courrier mentionne que l'entreprise n'est pas couverte au regard de la pénalité ou pour le bénéfice de l'aide ;
- **Une fois le dossier complété**, le service en charge du dépôt enregistre l'accord et **délivre le récépissé de dépôt (qui vaut accusé de réception)**. Ce récépissé précise que le service instructeur dispose d'un délai de 3 semaines (pour l'accord) ou 6 semaines (pour le plan d'action), à compter de la date dudit récépissé, pour se prononcer sur la conformité de l'accord ou du plan d'action.

3°) **Le dossier de l'entreprise est complet au regard du dépôt de droit commun mais incomplet s'agissant des documents nécessaires dans le cadre du contrat de génération :**

- L'accord est enregistré et **le récépissé de dépôt est délivré ;**
- Le récépissé de dépôt informe l'entreprise (cf modèle en annexe) de la nécessité de transmettre le ou les documents manquants et que dans l'attente, elle n'est pas couverte au regard de la pénalité ou pour bénéfice de l'aide ;
- Une fois le ou les documents reçus, le service en charge du dépôt **accuse réception** de l'envoi (cf modèle en annexe) en précisant que le service instructeur dispose d'un délai de 3 semaines (pour l'accord) ou 6 semaines (pour le plan d'action) pour se prononcer sur la conformité de l'accord ou du plan d'action.

2.2- Les entreprises faisant application d'un accord de branche étendu

Le site internet dédié au contrat de génération (www.contrat-generation.gouv.fr) indique la liste des accords de branche étendus. Ils seront, également, présents dans le Système d'information SICG.

L'entreprise couverte par un accord de branche étendu et qui souhaite bénéficier de l'aide transmet aux services de la DIRECCTE son diagnostic dont le contenu est précisé par les dispositions de l'article D.5121-27 du code du travail.

Ce diagnostic n'est pas enregistré dans la base DACCORD.

Il fait l'objet d'un contrôle de conformité (cf infra), et donne lieu à un accusé de réception par les services de la DIRECCTE.

2.3 - Les accords de branche⁶

⁶ S'agissant des accords de branche concernant les professions agricoles, une procédure de dépôt spécifique en DIRECCTE est prévue à l'article D.2231-3, alinéa 2 du code du travail.

Les éléments ci-dessous vous sont communiqués à titre essentiellement informatifs, les DIRECCTE n'ayant pas à intervenir dans le cadre du dépôt des accords de branche.

Les accords de branche portant sur le contrat de génération sont déposés selon les règles de droit commun prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Ils font par ailleurs l'objet d'une demande d'extension en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-16 du code du travail.

Lors du dépôt, la branche doit fournir :

- une version papier du texte déposé signée des parties. Le dépôt s'effectue par courrier à l'adresse suivante :

Direction générale du travail
Service Dépôt des accords collectifs
39/43, quai André Citroën / 75902 PARIS Cedex 15

- une version du texte sur support électronique qui n'a pas à être signée mais son contenu doit être identique à la version de l'original (version papier). Cette copie électronique peut être transmise dans le même courrier (enregistrée sur un support physique type cédérom) que l'original, à l'adresse ci-dessus. Elle peut également être adressée par courriel, à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr

- une copie des preuves de la notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives ;

- le diagnostic préalable (article L. 5121-10) dont le contenu est équivalent à celui élaboré au niveau de l'entreprise ou du groupe ;

- la fiche signalétique de l'accord de branche (modèle annexé) ;

- la lettre de demande d'extension de l'accord.

Lorsque le dossier est complet, le récépissé de dépôt est délivré à l'organisation déposante. L'arrêté d'extension est la seule décision rendue par le Ministère en charge du travail⁷.

III- Le contrôle de conformité du diagnostic et des accords et plans d'action

Le contrôle de conformité du diagnostic et de l'accord ou du plan d'action débute une fois que l'entreprise ou le groupe a réalisé **un dépôt complet** de son accord ou plan d'action « contrat de génération », attesté par le service d'enregistrement des accords lors de la transmission du dossier au service instructeur (voir contrôle de complétude 2.I B).

Pour faciliter cette instruction, plusieurs outils ont été prévus :

- Un système d'information SI CG a été créé afin de faciliter la gestion administrative des accords et plans d'action déposés, notamment la gestion des délais (de conformité, de mise en demeure, du document d'évaluation) grâce à un système d'alerte. Ce SI a également pour objectif de permettre de faciliter la communication d'information, en particulier en cas d'accord de groupe puisque ce dernier a vocation à couvrir différentes entités ;

- des modèles de décisions type sont proposés dans le système d'information SICG et en annexe de la circulaire.

⁷ Ministre chargé de l'agriculture pour l'extension des accords de branche concernant les professions agricoles.

Afin de bénéficier de données fiables sur les accords et plans d'action contrat de génération, les DIRECCTE doivent renseigner ce système d'information au fil de l'eau et de façon exhaustive.

Le contrôle de conformité portera à la fois sur la conformité du diagnostic ainsi que sur le contenu de l'accord ou du plan d'action.

A- Le diagnostic

Un diagnostic dont le contenu est fixé par les articles L 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail doit être réalisé par l'entreprise, le groupe ou la branche avant l'ouverture des négociations. Il permet d'objectiver la situation de l'entreprise au-delà de la pyramide des âges et de ses évolutions attendues, mais également de s'appuyer sur un bilan des précédents engagements pris par l'entreprise, le cas échéant, en matière d'emploi des salariés âgés, d'égalité entre les femmes et les hommes, et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les grands items du diagnostic sont identiques qu'il s'agisse d'un accord ou plan d'action d'entreprise (quelle que soit sa taille), de groupe ou de branche.

Une grande part de son contenu existe déjà dans les documents produits par l'entreprise : bilan social, rapport de situation comparée, document unique d'évaluation des risques professionnels. Chacun des items du diagnostic permet d'envisager les actions à inscrire dans l'accord ou le plan d'action relatif au contrat de génération, et de faire le bilan des actions déjà mises en place par l'entreprise dans la gestion des ressources humaines.

La responsabilité de la réalisation de ce diagnostic pèse sur l'entreprise, le groupe ou la branche. La loi n'impose pas, en effet, que le diagnostic soit réalisé conjointement par l'entreprise (groupe ou branche) et les délégués syndicaux. Néanmoins, le partage des éléments de diagnostic participera à la mise en place de négociations de qualité sur le contrat de génération.

Ce diagnostic est joint à l'accord ou au plan d'action lors du dépôt du texte. L'instruction de la conformité de l'accord ou du plan d'action ne peut débuter qu'après la réception de ce document (et de l'ensemble des pièces visées à l'article R.5121-29).

Le contenu du diagnostic porte sur les éléments suivants (*Art. L 5121-10 et Art D. 5121-27*) :

1°) Une évaluation de la mise en œuvre des accords en faveur des salariés âgés (ex articles D 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale)

2°) Des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années disponibles ;

Ces caractéristiques peuvent comprendre, par exemple, les types des contrats de travail des salariés jeunes et âgés, leur niveau de qualification, la fréquence du recours au temps partiel, l'ancienneté moyenne, ou tout autre élément que l'entreprise juge pertinent pour décrire la situation de ses salariés.

- aux prévisions de départ à la retraite : dans les entreprises qui ne seraient pas en capacité d'avoir des éléments statistiques précis, la pyramide des âges peut constituer une donnée suffisante.

- aux perspectives de recrutement ;

- aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche, dites « compétences clés » ;

Il s'agit des compétences dont la perte pourrait fragiliser le bon fonctionnement ou la compétitivité de l'entreprise. Il est recommandé de porter une attention particulière aux compétences qui sont détenues par des salariés âgés, susceptibles de partir en retraite à une échéance prochaine.

- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées le cas échéant dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

3°) Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre du rapport de situation comparée ou du rapport unique prévu aux articles L. 2323-47 et L.2323-57 du code du travail, et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, lorsqu'ils existent. Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée. Cette identification est importante car le contrat de génération peut aider à atteindre plus de mixité en privilégiant, par exemple, les recrutements féminins dans les métiers occupés par une majorité de salariés hommes, et inversement.

Les DIRECCTE veilleront à ce que le diagnostic comporte ces éléments.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés couvertes par un accord de branche et qui déposeraient un diagnostic pour bénéficier de l'aide contrat de génération, il convient, également, d'apprécier la conformité du diagnostic.

Il conviendra d'avoir une appréciation souple de la précision des données contenu dans le diagnostic, en particulier pour les entreprises de moins de 300 salariés.

A défaut de diagnostic conforme, vous veillerez à engager **un dialogue rapide**, avec l'entreprise (le groupe ou la branche) afin qu'elle régularise le diagnostic. Le diagnostic est un acte unilatéral de l'employeur et peut donc être facilement modifié et sans délai.

A défaut de régularisation pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'accord ou le plan d'action est non valide, et l'entreprise ne peut bénéficier de l'aide contrat de génération.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, une mise en demeure est adressée à l'entreprise pour qu'elle régularise sa situation. A défaut de régularisation dans le délai fixé par la mise en demeure, une décision de pénalité est adressée à l'entreprise (sur les décisions de pénalité, cf infra).

B Le contenu des accords et plans d'action

Un même accord peut porter à la fois sur les thématiques du contrat de génération et sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les articles L. 5121-11 et 12 et R. 5121-28 définissent le contenu des accords et plans d'action.

Quel que soit le niveau de négociation, entreprise, groupe ou branche, ou la taille de l'entreprise (50 à 299 ou 300 et plus), les accords ou plans d'action relatifs au contrat de génération doivent contenir impérativement :

- **Les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés** concernés par les engagements souscrits par l'employeur ;

- **Des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes :**

- a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée (exprimés sous l'une des formes prévues par l'arrêté)
- b) Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail ;
- c) Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;
- d) Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires ;
- e) Le cas échéant, la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants ;

- Des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés :

- a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés (exprimés sous l'une des formes prévues par l'arrêté).
- b) Les mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- c) Les actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :
 - recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;
 - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
 - organisation de la coopération intergénérationnelle ;
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;

- Les actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes.

L'accord collectif ou le plan d'action peut également préciser les modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés. Il veille à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les « compétences clés » identifiées dans le diagnostic.

Les modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :

- a) La mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise ;
- b) L'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois

Les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois s'appuient sur les engagements souscrits par l'employeur dans le cadre des accords ou plans d'action mentionnés aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du code du travail et L. 138-29 du code de la sécurité sociale.

L'égalité professionnelle doit être traduite dans le cadre du contrat de génération. Cela peut passer par une amélioration de la mixité dans les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Si le niveau de qualification des hommes est moindre que celui des femmes (ou inversement), des actions de formation ciblées sur ce déséquilibre peuvent être prévues.

Les modalités d'intégration des jeunes pourront prendre en compte l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

La négociation du contrat de génération ne soustrait pas l'entreprise de ses obligations en matière de négociation des accords ou plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- L'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière

Il peut exister dans l'entreprise des discriminations inconscientes, qui font par exemple que les salariés accèdent de moins en moins à la formation à partir d'un certain âge. Ou que les candidats au recrutement sont écartés lorsqu'ils sont supposés proches de la retraite.

Le contrat de génération peut être l'occasion de repérer ce type de discriminations et d'y remédier. Il peut aussi permettre de prendre des mesures, par exemple pour favoriser des déroulements de carrière équivalents entre les hommes et les femmes, indépendamment des congés parentaux.

- L'accès à la formation

L'accord ou le plan d'action doit prévoir les modalités d'accès au plan de formation pour les salariés âgés, les référents et les jeunes.

Il est particulièrement important de s'assurer de cet accès pour les salariés seniors qui bénéficient statistiquement moins de l'accès à la formation que les autres. Il en est de même pour les salariés peu qualifiés pour lesquels la formation est une condition de progression professionnelle et d'adaptation au changement.

L'accord ou le plan d'action comporte également des éléments pratiques :

- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des différents engagements ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action ;
- l'évaluation de la réalisation des objectifs et engagements de l'accord ;
- les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés ;
- la durée de l'accord (3 ans au maximum) ;

Pour les accords de branche, ils devront comporter, en sus, des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

Les DIRECCTE s'assureront que les accords ou plans d'action déposés comportent, de façon cumulative, les différents engagements qui constituent le socle minimal d'un accord ou plan d'action contrat de génération.

Pour les entreprises ayant un effectif compris entre 50 et 299 salariés, le défaut de l'un de ces items obligatoires rend l'accord ou le plan d'action non conforme, privant l'entreprise du bénéfice de l'aide contrat de génération. Aussi, dans ce cas, il est impératif d'engager un dialogue rapidement avec l'entreprise afin qu'elle amende son accord ou plan d'action.

Pour les entreprises ayant un effectif de 300 salariés et plus, lorsque l'accord ou le plan d'action ne contient pas l'un de ces items obligatoires, l'entreprise est mise en demeure de modifier son accord ou plan d'action dans le cadre de la procédure de mise en demeure afin d'éviter une décision de pénalité.

1) Les tranches d'âges

Aucune disposition légale ou réglementaire ne fixe les bornes d'âge « jeune » et « salarié âgé », en considérant que l'entreprise (le groupe ou la branche) est la plus à même de les définir, en fonction des éléments contenus dans le diagnostic établi préalablement aux négociations.

Ces bornes d'âge seront donc fixées au vu, notamment, de la pyramide des âges de l'entreprise, du groupe ou de la branche et des caractéristiques des ressources humaines de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Si l'entreprise recrute par exemple beaucoup de jeunes, il est possible que les salariés de 27 ou 28 ans présentent déjà une certaine ancienneté et il sera alors logique de fixer une borne d'âge inférieure pour cibler les nouveaux recrutés. Il est aussi possible que l'entreprise compte pas ou peu de salariés âgés, auquel cas il peut être intéressant de fixer une borne précoce pour les seniors afin concentrer l'action sur la prévention du vieillissement.

Il peut, également, être défini plusieurs tranches d'âge pour les jeunes et les salariés âgés, permettant de prévoir des actions différenciées selon l'âge.

Les bornes d'âge définies dans le cadre de l'aide contrat de génération (moins de 26 ans pour les jeunes, et 57 ans et plus pour les salariés âgés) ne s'imposent pas aux accords ou plans d'action, même pour les entreprises qui souhaiteraient bénéficier de l'aide contrat de génération. Toutefois, pour bénéficier de l'aide contrat de génération, les bornes d'âge relatives à l'embauche du jeune et du maintien dans l'emploi du salarié âgé s'imposent.

Ces bornes peuvent être choisies par défaut par les entreprises dont la pyramide des âges ne présente pas de spécificités marquées.

2) Les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

a) Objectifs de recrutement des jeunes en CDI

Les accords et plans d'action devront comprendre des objectifs de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée. Cet objectif peut prendre des formes différentes : nombre d'embauches de jeunes en CDI envisagées par l'entreprise, le groupe ou la branche (la borne d'âge des salariés définis comme « jeune » est fixé dans l'accord ou le plan d'action), ratio des embauches des jeunes en CDI sur l'ensemble des embauches, ratio du nombre de jeunes en CDI sur l'ensemble des salariés, ...

Ces objectifs sont renseignés dans la fiche descriptive (article R.5121-29 du code du travail) jointe par l'entreprise ou le groupe lors du dépôt de son accord ou plan d'action.

Cet objectif sera fixé pour la durée de l'accord et pourra être décliné annuellement.

b) Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum :

- la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise
- la désignation d'un référent
- la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail.

Ces actions doivent faciliter l'intégration du jeune dans l'entreprise. Pour rappel, l'accord interprofessionnel du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi a précisé les conditions d'intégration des jeunes dans l'entreprise.

A titre d'exemples :

*Le **parcours d'accueil** permet aux jeunes embauchés, de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise. Le parcours d'entrée dans l'entreprise peut comporter, notamment, la remise d'un livret d'accueil (présentation de l'entreprise, de ses activités, des consignes de sécurité, des locaux, des institutions représentatives du personnel...) ou de formations d'intégration dans l'entreprise, une visite du site, la présentation de l'environnement de travail, des collègues ...*

*La **désignation d'un salarié référent** du jeune embauché participe à l'intégration du jeune et l'aide à s'approprier les règles de fonctionnement et les comportements à adopter dans l'entreprise. Le référent participe à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise. En fonction de l'organisation de l'entreprise, il pourra être désigné un référent ou plusieurs. L'accord précise les fonctions du référent et peut prévoir une organisation spécifique de sa charge de travail (temps libéré pour réaliser sa fonction de référent, notamment).*

Le référent peut, également, être une personne travaillant habituellement au service de gestion des ressources humaines, si ses fonctions de référent sont clairement définies.

Le rôle de référent est distinct de celui de tuteur (obligatoire pour les contrats de professionnalisation depuis l'Accord National Interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur la formation tout au long de la vie professionnelle). Selon les entreprises, les fonctions du référent peuvent varier considérablement. Ainsi, si dans certaines entreprises avec des départs en retraite massifs par exemple, le référent sera, également, celui qui réalisera la transmission des savoirs et des compétences vers le jeune nouvellement embauché, dans le cadre d'un « binôme » au sein de fonctions techniques identiques, il peut être envisagé, dans d'autres entreprises, que le référent ait un rôle transversal et n'ait pas les mêmes fonctions que le jeune embauché. Ainsi, le référent peut jouer un rôle, ou non, dans la transmission des compétences et dans la formation du jeune, en fonction de son positionnement et de l'organisation retenue.

c) Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;

Il s'agit pour les entreprises de mettre en place ce type d'entretien et de définir les conditions de mise en œuvre : périodicité, organisations... Ces entretiens doivent contribuer à consolider l'embauche du jeune et permettre, le cas échéant, d'identifier les besoins de formation du jeune. Si le tuteur du jeune est distinct du référent en charge de l'intégration, l'entretien aura plutôt vocation à être réalisé avec le tuteur.

d) Perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires ;

Les entreprises précisent, ainsi, leur politique de gestion des ressources humaines vis-à-vis :

- des alternants : quelle évolution du nombre des alternants, sur quelles fonctions, avec quelles perspectives d'embauches en interne ou externe (lien avec les sous traitants par exemple pour faciliter les transitions professionnelles), quel parcours d'accueil et d'intégration, quelles place et rôle des tuteurs, ...

- des stagiaires (en complément des dispositions de la loi Cherpion du 28 juillet 2011) : quelle évolution du nombre de stagiaires, quels liens avec les établissements d'enseignement, sur quelles fonctions, avec quelles perspectives d'embauches en interne ou externe (lien avec les sous traitants par exemple pour faciliter les transitions professionnelles), quel parcours d'accueil et d'intégration, quelle rémunération...

e) Le cas échéant, la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants (item facultatif).

Il s'agit des actions mises en place par l'entreprise pour faciliter la conciliation avec la vie personnelle (garde d'enfants, aides aux logements, aides pour faciliter les déplacements domicile-travail...). Ces outils peuvent être particulièrement utiles pour l'intégration et la fidélisation des jeunes salariés.

3) Les engagements relatifs aux salariés âgés

a) Objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

Les accords et plans d'action devront comprendre **un objectif de maintien dans l'emploi de salariés âgés ainsi qu'un objectif de recrutements de salariés âgés.**

Il s'agit de prévoir à la fois le nombre de recrutements de salariés âgés (la borne d'âge des salariés définis comme « âgés » est fixé dans l'accord ou le plan d'action) envisagés par l'entreprise, le groupe ou la branche, mais également, au vu de la pyramide des âges de l'entreprise, le nombre de salariés âgés maintenus en emploi.

Ces objectifs peuvent prendre des formes différentes notamment en nombre de salariés âgés ou en pourcentage des salariés âgés.

Ces objectifs sont renseignés dans la fiche descriptive (article R.5121-29 du code du travail) jointe par l'entreprise ou le groupe lors du dépôt de son accord ou plan d'action.

Ces objectifs seront fixés pour la durée de l'accord et pourront être déclinés annuellement.

Les services de l'Etat, lors du contrôle de conformité, veilleront à vérifier l'existence de ces deux objectifs distincts.

b) Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

Les dispositions de cet accord s'articuleront avec les engagements pris, le cas échéant, dans le cadre des accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité (dernier alinéa de l'article R5121-28) déjà en vigueur dans l'entreprise, le groupe ou la branche.

Pour les entreprises ayant conclu un accord ou élaboré un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, leur accord ou plan d'action relatif au contrat de génération pourra reprendre expressément les mesures déjà négociées et mises en œuvre dans ce cadre. Il convient que les entreprises, groupes ou branches mentionnent explicitement ces mesures dans l'accord.

Pour les entreprises dépourvues d'accord en faveur de la prévention de la pénibilité, alors qu'elles y sont assujetties au sens des dispositions de l'article L.138-29 du code de la sécurité sociale, la négociation du contrat de génération ne leur permet pas de se soustraire à leur obligation de réaliser un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

Au titre des mesures destinées à adapter et aménager le poste de travail, les employeurs pourront déployer des programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, afin de favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement des salariés âgés éprouvant des difficultés.

Les accords ou plans d'action relatifs au contrat de génération pourront également utilement comporter des mesures visant à améliorer les conditions de travail des salariés âgés, notamment au plan organisationnel, via en particulier des aménagements d'horaires mais aussi de toutes mesures favorisant l'articulation des temps privés ou professionnels ou la répartition de la charge de travail au sein des équipes.

c) Actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :

- recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;

A titre d'exemple : Il peut s'agir d'actions facilitant le recrutement de salariés âgés, notamment via la participation à des salons sur l'emploi des salariés âgés, la mise en place de partenariat avec les organismes spécialisés dans le recrutement des salariés âgés en entreprise...

- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;

A titre d'exemple : Il peut s'agir d'actions en faveur de la mobilité interne ou externe, via des périodes de mobilité sécurisées par exemple. Des outils de formation tels que les bilans de compétences, VAE, CIF peuvent également être mobilisés en faveur des salariés âgés.

- organisation de la coopération intergénérationnelle ;

A titre d'exemple : Il peut s'agir de binômes d'échanges : chaque salarié apporte à l'autre ses connaissances spécifiques, d'un soin particulier apporté à la mixité des équipes en termes d'âge ou d'autres modes d'organisation du travail.

- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;

A titre d'exemple : Ce domaine d'action a été souvent repris par les entreprises dans les accords en faveur des salariés âgés. Il peut s'agir notamment de la mobilisation du plan de formation en faveur des salariés âgés. Il peut être, également, envisagé de favoriser l'acceptation de demandes de bilan de compétence, VAE, CIF ou DIF pour les salariés âgés.

- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;

A titre d'exemple : Les mesures d'informations (voire de formation) sur la transition vers l'inactivité peuvent être envisagées par les entreprises : « information » sur la retraite (impact financier, protection sociale, cumul emploi/retraite...), formation de préparation à la retraite.

La possibilité de temps partiel ou d'aménagement du temps de travail fondée, par principe, sur le volontariat du salarié âgé peut également être envisagée. D'autres actions liées à l'organisation du travail sont possibles.

4) Concernant la transmission des savoirs et des compétences

L'accord ou le plan d'action définit des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes. Il peut également préciser les modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés. Il veille à garantir la transmission des compétences et

savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les « compétences clés » identifiées dans le diagnostic.

Les modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :

a) La mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise ;

b) L'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.

A titre d'exemple : Il pourra s'agir de mesures facilitant la transmission des compétences entre les jeunes et salariés âgés, mais également toute autres forme de transmission des savoirs.

La première étape consiste pour l'entreprise à identifier les compétences qui paraissent essentielles pour l'entreprise (cf diagnostic). Si certaines de ces compétences sont détenues par des salariés proches de la retraite, il s'agit d'organiser leur transmission en priorité.

Les compétences utiles à transmettre peuvent également se trouver du côté des jeunes salariés formés aux techniques et savoirs les plus récents dans leur domaine. Il peut être envisagé par les entreprises de prévoir de les mobiliser pour qu'ils forment d'autres salariés.

L'organisation de la transmission peut prendre des formes variables comprenant la mise en place d'un tutorat, le tuteur transmettant son expérience à un salarié moins expérimenté. Ces missions peuvent être accompagnées de formations à la fonction de tuteur, et des modalités spécifiques liées aux conditions matérielles (rémunération, heures dédiées...) peuvent être prévues par les accords et plans d'action.

Elle peut également passer par des binômes d'échanges : chaque salarié apporte à l'autre ses connaissances spécifiques. Des formations internes peuvent aussi, être envisagées. L'entreprise peut mettre en place une formalisation de certains savoir-faire empiriques (sous la forme de fiches par exemple) afin qu'ils puissent plus facilement être transmis à d'autres salariés.

5) Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les dispositions de l'accord ou du plan d'action s'articuleront (dernier alinéa de l'article R5121-28) avec les engagements pris dans les accords relatifs à l'égalité professionnelle mentionnés à l'article L. 2242-5 du code du travail ou, à défaut d'accord, dans les plans d'actions unilatéraux déjà en vigueur dans l'entreprise.

Pour les entreprises couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les accords ou plans d'action relatifs au contrat de génération pourront reprendre expressément les objectifs et les mesures déjà négociés et mis en œuvre dans ce cadre. Les accords ou plans d'action mentionnent ces mesures.

En aucun cas, la négociation du contrat de génération ne leur permet de s'exonérer de leurs obligations légales et réglementaires en matière d'égalité professionnelle.

6) L'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière

Il peut exister dans l'entreprise des discriminations inconscientes, qui font par exemple que les salariés accèdent de moins en moins à la formation à partir d'un certain âge. Ou que les candidats au recrutement sont écartés lorsqu'ils sont supposés proches de la retraite.

Le contrat de génération peut être l'occasion de repérer ce type de discriminations et d'y remédier. Il peut aussi permettre de prendre des mesures par exemple pour favoriser des déroulements de carrière équivalents entre les hommes et les femmes, indépendamment des congés parentaux.

7) L'accès à la formation

L'accord ou le plan d'action doit prévoir les modalités d'accès au plan de formation pour les salariés âgés, les référents et les jeunes.

Il est particulièrement important de s'assurer de cet accès pour les salariés seniors qui bénéficient statistiquement moins de l'accès à la formation que les autres. Et en général pour les salariés peu qualifiés pour lesquels la formation est une condition de progression professionnelle et d'adaptation au changement.

8) Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements

Un calendrier prévisionnel doit accompagner l'accord ou le plan d'action. Il a pour objectif de cadencer la réalisation des engagements pris par l'entreprise, le groupe ou la branche. Il est recommandé que le calendrier prévoie des échéances annuelles de réalisation.

Ce calendrier permet de suivre la mise en œuvre des actions définies dans l'accord ou le plan d'action, en particulier au sein des instances de suivi ainsi que dans le document d'évaluation prévu à l'article L. 5121-15.

Vous vérifierez que l'accord ou le plan d'action comporte des éléments de calendrier pour la mise en œuvre des différents objectifs et engagements contenus dans l'accord.

A défaut, l'accord ou le plan d'action est non conforme.

9) Modalités de suivi et d'évaluation

L'accord ou le plan d'action mentionne les instances de suivi de l'accord (comité d'entreprise, délégués du personnel, comité ad hoc, etc). Il précise également le fonctionnement de ces instances (périodicité des réunions, documents transmis, ...). La précision du fonctionnement de ces instances permettra de faciliter le dialogue social autour de la mise en œuvre des objectifs des accords et plans d'action contrat de génération.

Les DIRECCTE veilleront à ce que les accords et les plans d'action comportent des indications sur les modalités de suivi. A défaut, l'accord ou le plan d'action est non conforme.

Il est rappelé que l'article L 5121-12 de la loi précise que : « L'employeur consulte chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés ».

Au-delà de ces modalités de suivi, il est important, dans les discussions préalables que les DIRECCTE auront avec les entreprises, d'insister sur le fait que la désignation d'une ou plusieurs personne(s) référent(s) pour la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action peut constituer un facteur de réussite dans la réalisation effective des engagements. L'implication de l'ensemble des dirigeants de l'entreprise, au-delà du seul service en charge des ressources humaines, est également déterminante.

10) les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés

La mise en œuvre effective des accords et plans d'action contrat de génération suppose qu'une diffusion de l'accord ou du plan d'action soit prévue et mise en place au sein de l'entreprise, du groupe ou de la branche. Les modalités de diffusion doivent être adaptées à la taille de l'entreprise ou du groupe, et doivent permettre une information des salariés. Ainsi, à titre d'exemple, l'accord ou le plan d'action peut être diffusé sur le site internet et/ou intranet de l'entreprise, ou affiché au sein des différents établissements de l'entreprise, ou faire l'objet d'une diffusion papier pour les plus petites entreprises.

Un accord ne contenant aucune modalité de diffusion auprès des salariés est considéré comme non conforme.

11) La durée de l'accord ou du plan d'action

L'accord ou le plan d'action précise la durée de ce texte. Cette durée ne peut excéder 3 années. En cas d'absence de durée ou en cas de durée supérieure à 3 ans, l'accord est non conforme.

C L'instruction de l'accord ou du plan d'action contrat de génération

Les DIRECCTE doivent réaliser un contrôle de conformité de l'ensemble des accords et plans d'action contrat de génération dont le dossier a été déposé de façon complète dans les services de l'Unité Territoriale.

Dans la mesure du possible, il conviendra de rendre des **décisions expresses** dans le délai imparti de 3 semaines en cas d'accord collectif ou 6 semaines en cas de plan d'action.

1) Le Système d'information SI CG

Les DIRECCTE devront renseigner le système d'information propre au contrat de génération (SI CG) en saisissant les éléments relatifs à l'accord ou au plan d'action, et les suites de l'instruction (décision de conformité, non conformité, mise en demeure, pénalité).

Cet outil doit permettre de visualiser la montée en charge de ce dispositif majeur, nous attirons l'attention sur la saisie régulière et de qualité de ce SI pour un pilotage efficient.

Outre son objectif de compilation des données, il a été conçu comme un outil d'aide à la gestion administrative. Peu d'items sont obligatoires (identifiant de l'entreprise, effectifs, accord ou plan d'action, et décision ou mise en demeure avec les dates afférentes), et leur renseignement permet de générer des courriers types (présents dans le SI et en annexe de la présente circulaire). Il facilite aussi la gestion des délais liés à l'instruction des accords et plans d'action contrat de génération (d'instruction, de mise en demeure...), permet d'imprimer des fiches de synthèse par entreprise et de réaliser des requêtes en vu du pilotage du dispositif.

Le SI CG facilite également la circulation d'information entre les UT. Ainsi, en cas d'accord d'entreprise, de groupe ou de plan d'action, la consultation du SI vous permet de connaître les entreprises couvertes par cet accord/plan d'action.

Il permet, enfin, de visualiser les accords de branche étendus.

La saisie de ce SI est facilitée lorsque l'entreprise ou le groupe renseigne sur le site www.contrat-generation.gouv.fr les éléments de sa fiche descriptive (opérationnel à partir du 1^{er} juin 2013). Ces informations sont intégrées directement dans le SI CG. Il est donc fortement conseillé de communiquer aux entreprises cette possibilité de saisie en ligne.

Afin de faire le lien avec les renseignements éventuellement saisis par l'entreprise ou le groupe sur le site internet, dès réception du dossier, et avant de créer un dossier spécifique dans le SI CG, la DIRECCTE a la possibilité de récupérer ces éléments soit en entrant le SIRET (de l'établissement centralisateur) soit en indiquant le numéro de dossier qui aura été remis à l'entreprise ou au groupe au moment de sa saisie en ligne et qui figure en haut de la fiche signalétique imprimée et jointe par l'entreprise.

2) L'instruction des accords et plans d'action d'entreprise ou de groupe

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, il conviendra de vérifier que le contenu de l'accord ou du plan d'action est conforme aux dispositions légales et réglementaires relatives au contrat de génération telles que précisées dans les paragraphes précédents relatifs au diagnostic et au contenu des accords ou plans d'action. L'examen aura vocation à être plus exigeant pour les plans d'action unilatéraux que pour les accords. Il sera plus souple pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Un dialogue devra être engagé avec l'entreprise ou le groupe afin de bien appréhender les spécificités de l'entité et les engagements pris, mais également pour faciliter la mise en conformité des accords ou plans d'action qui seraient non conformes.

Les services de l'Etat doivent avoir un rôle de pédagogie auprès des entreprises, tant pour les accompagner dans la réalisation d'accord ou de plan d'action contrat de génération de qualité, que pour leur permettre de régulariser leur accord ou plan d'action non conforme.

La grille d'instruction qui a été élaborée permet de réaliser l'instruction des accords et plans d'action.

La fiche descriptive transmise par l'entreprise (le groupe ou la branche) reprend les différents points de l'accord et du plan d'action et permet de renseigner le système d'information.

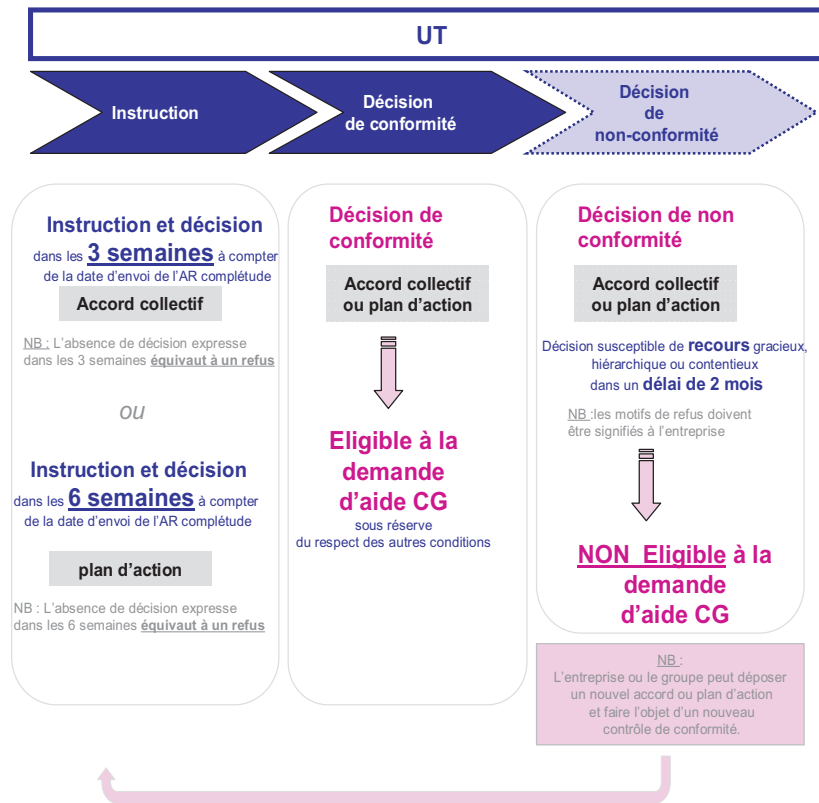
Par ailleurs, il vous appartient d'envoyer à la DARES (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social/ DARES / USIPEF 39-43 quai André Citroën 75739 PARIS CEDEX 15) ces différents fiches afin qu'elle en réalise un traitement et une analyse au niveau national (les données seront réintégrées dans le SI). Ces éléments permettront de faciliter le suivi, le bilan et l'évaluation du contrat de génération.

3) Les décisions sur les accords et plans d'action

Selon la taille des entreprises, la décision de conformité ou de non conformité n'entraîne pas les mêmes conséquences. Il convient, dès lors, de bien vérifier l'effectif de l'entreprise et du groupe, le cas échéant (fiche 2).

a) Entreprises employant de 50 à 299 salariés

Entreprises dont l'effectif est \geq à 50 salariés et 299 salariés ou qui appartiennent à un groupe employant entre 50 et moins de 300 salariés



Pour pouvoir bénéficier de l'aide, ces entreprises, à défaut d'être couvertes par un accord de branche étendu, doivent conclure un accord ou établir un plan d'action conforme aux dispositions des articles L. 5121-11 et 12 du code du travail. En cas de décision d'accord non conforme, elles ne peuvent déposer une demande d'aide auprès de Pôle emploi services.

L'absence de décision expresse des services dans un délai de 3 semaines pour un accord collectif, ou de 6 semaines pour un plan d'action, vaut décision de refus.

Le délai court à compter de la date de l'accusé réception par les services de l'Etat d'un dépôt d'accord ou de plan d'action complet au sens de l'article R.5121-29 (cf I de la présente fiche).

4 types de décisions sont possibles :

- décision d'accord conforme
- décision de plan d'action conforme
- décision d'accord non conforme
- décision de plan d'action non conforme

Ces décisions sont des décisions administratives, susceptibles de recours gracieux et de recours hiérarchique auprès de la DGEFP, ou de recours contentieux auprès du tribunal administratif (mentions à indiquer dans les décisions) dans un délai de deux mois.

En cas de décision de non conformité, les décisions devront être dûment motivées en précisant les motifs de refus, en particulier les objectifs ou engagements manquants, pour que l'accord ou le plan

d'action soit amendé rapidement. L'entreprise pourra déposer un nouvel accord ou plan d'action qui fera l'objet d'un nouveau contrôle de conformité.

Lien avec l'aide contrat de génération

Il appartient à l'entreprise qui souhaite bénéficier de l'aide contrat de génération de réaliser sa demande auprès de Pôle emploi services. Dans son formulaire de demande (annexé à la présente circulaire), l'entreprise comptant 50 à 299 salariés devra déclarer qu'elle a satisfait à ses obligations en termes de négociation, ce qui implique que son accord ou plan d'action ait reçu une décision de conformité.

Pôle emploi services réalisera des contrôles *a posteriori* pour vérifier si l'entreprise est couverte par un accord d'entreprise ou de groupe. Pour réaliser ces contrôles, Pôle emploi services s'adressera à l'entreprise pour qu'elle lui produise la décision expresse de validité de son accord ou plan d'action. L'entreprise est, par principe, en possession d'une décision de conformité si son accord a été validé par les services de l'Etat puisqu'il lui a été envoyé une décision expresse, une décision tacite valant non conformité de l'accord. Par ailleurs, une liste des entreprises couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe sera, également, remise à Pôle Emploi tous les mois par la DGEFP afin de faciliter les contrôles.

Il n'est donc pas nécessaire que les DIRECCTE mettent en place des circuits d'information entre les DIRECCTE et Pôle emploi services.

Pour rappel, plusieurs délais entrent en ligne de compte pour le bénéfice de l'aide :

- L'entreprise, de 50 à 299 salariés (ou appartenant à un groupe dont les effectifs sont compris entre 50 et 299 salariés) qui souhaite bénéficier de l'aide contrat de génération, peut déposer une demande au titre de cette aide à partir de la décision de conformité de son accord ou plan d'action.
- La demande auprès de Pôle emploi services ne doit pas intervenir plus de 3 mois après le premier jour d'exécution du CDI du jeune embauché.
- Les embauches peuvent être réalisées à partir du dépôt (complet) de l'accord ou du plan d'action au sein des services de la DIRECCTE.

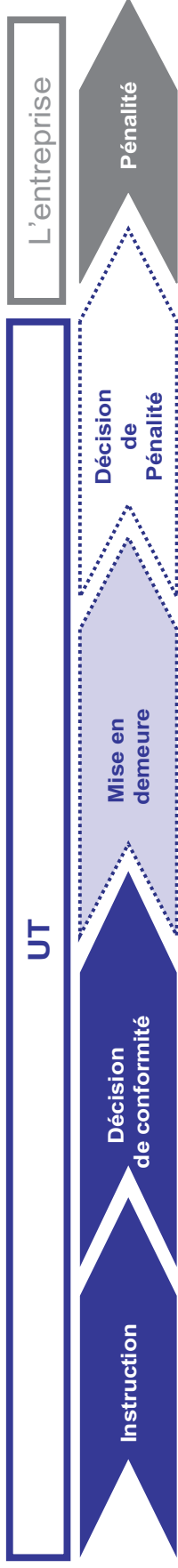
Pour plus de précisions sur l'aide, il convient de se référer à la fiche n° 3 sur le fonctionnement de l'aide.

b) Entreprises employant 300 salariés et plus

Les entreprises ayant un effectif de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus) doivent avoir **déposé** auprès des services de la DIRECCTE un accord collectif ou un plan d'action contrat de génération **avant le 30 septembre 2013**.

Entreprises (ou EPIC) employant \geq de 300 salariés

ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 300 salariés



Négociation d'un accord conforme ou établissement d'un plan d'action

AVANT le 30 septembre 2013

Instruction et décision

dans les **3 semaines** à compter de la date d'envoi de l'AR complète

Accord collectif

NB : L'absence de décision expresse dans les 3 semaines équivalait à une acceptation

OU

Instruction et décision

dans les **6 semaines** à compter de la date d'envoi de l'AR complète

plan d'action

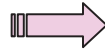
NB : L'absence de décision expresse dans les 6 semaines équivalait à une acceptation

Accord de branche

Hors procédure (Cf. détail dans la fiche)

Décision de conformité

Accord collectif ou plan d'action



fin de la procédure

Pas de pénalité

Accord collectif ou plan d'action

Cette mise en demeure n'est **pas susceptible de recours** (pas une décision administrative)

NB : les motifs de refus doivent être signifiés à l'entreprise ou au groupe.

La **régularisation** doit avoir lieu dans le délai fixé par la DIRECCTE

(entre 1 et 4 mois)



Soit poursuite de la procédure
En cas de non régularisation Pénalité

Soit fin de la procédure
Régularisation

Pas de pénalité

Accord collectif ou plan d'action

Décision susceptible de **recours** gracieux, hiérarchique ou contentieux dans un **déai de 2 mois**

NB :

La décision doit contenir :

-Les motifs de refus

-La date de la mise en demeure et le délai fixé

- Le taux de la pénalité + Copie aux URSSAF

L'entreprise calcule l'assiette la plus pénalisante :

-Soit le 1% de la masse salariale

-Soit les 10% de ses exonérations sur les bas salaires

Et applique le taux défini par la DIRECCTE.

Elle s'auto-liquide du montant de cette pénalité auprès des URSSAF

NB :

l'entreprise ou le groupe peut déposer un nouvel accord ou plan d'action pour se mettre en conformité

L'absence de décision expresse dans un délai de 3 semaines pour un accord collectif, ou de 6 semaines pour un plan d'action, vaut décision de conformité de l'accord ou du plan d'action. Le délai du contrôle de conformité court à compter de la date de l'accusé de réception, par les services de l'Etat, de l'accord ou du plan d'action complet au regard du contrat de génération.

Les DIRECCTE veilleront à prendre des décisions expresses dans les délais mentionnés.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, un système gradué a été mis en place visant à permettre aux entreprises de régulariser leur situation.

Les décisions de conformité ou non sont des décisions administratives, susceptibles de recours gracieux ou de recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (DGEFP) ou de recours contentieux auprès du tribunal administratif (mentions à indiquer dans les décisions) dans un délai de deux mois.

En cas d'accord ou de plan d'action non conforme, les DIRECCTE sont invitées à accompagner l'entreprise pour lui permettre de régulariser sa situation. La mise en demeure (courriers type en annexe à la présente circulaire) adressée à l'entreprise doit lui permettre de modifier son accord ou son plan d'action afin de le rendre conforme aux dispositions des articles L. 5121-11 et 12 et D.5121-27 du code du travail.

Cette mise en demeure ne constitue pas une décision administrative et n'est pas susceptible de recours.

La décision de non-conformité doit être dûment motivée et préciser les motifs de non conformité de l'accord ou du plan d'action, en particulier les objectifs ou les engagements manquants. Il conviendra également de mentionner le délai dans lequel l'entreprise doit régulariser sa situation, ainsi que les risques de pénalité encourus en cas de non régularisation dans le délai fixé.

En fonction de l'importance de la non-conformité, le délai de régularisation est fixé par la DIRECCTE. Il est de 1 à 4 mois.

A défaut de régularisation dans le délai fixé par la mise en demeure, la DIRECCTE décide d'appliquer la pénalité. Elle adresse à l'entreprise un courrier de non conformité de l'accord ou du plan d'action dans lequel sont mentionnées l'absence de régularisation et l'application de la pénalité. La décision précise le taux de la pénalité (entre 1% et 100%) qui s'appliquera sur l'assiette de la pénalité la plus élevée.

Pour fixer ce taux, vous tiendrez compte, en application des dispositions de l'article R. 5121-34 du code du travail :

- des efforts constatés de l'entreprise pour établir un accord ou un plan d'action conforme aux dispositions des articles L. 5121-10 à 12, notamment de la réalisation d'un diagnostic, de l'ouverture ou non de négociations, de l'existence ou non d'un accord ou plan d'action négocié ou élaboré antérieurement portant sur les thématiques du contrat de génération, du degré de non-conformité de l'accord ou du plan d'action lorsqu'il existe, de la situation de l'entreprise au regard du franchissement du seuil d'effectifs prévu à l'article R. 5121-26 au cours des douze mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 5121-33.

- de la survenance de difficultés économiques ;

- des restructurations ou fusions en cours ;
- de l'existence d'une procédure collective en cours.

Cette décision est une décision administrative, susceptible de recours gracieux et de recours hiérarchique auprès de la DGEFP ou de recours contentieux auprès du tribunal administratif (mentions à indiquer dans les décisions) dans un délai de deux mois.

A réception de cette décision, l'entreprise calcule le montant de la pénalité applicable par application du taux sur l'assiette la plus élevée (entre 1% de l'assiette des cotisations sociales et 10% de la réduction générale des cotisations patronales de cotisations sociales) pour chaque mois entier pendant lequel elle n'est pas couverte par un accord conforme. L'employeur doit déclarer ces éléments dans les déclarations de cotisations effectuées au titre des rémunérations versées à son personnel soit auprès de l'URSSAF dont il relève (entreprises dont le personnel relève du régime général de sécurité sociale) soit auprès de la caisse de MSA dont il dépend (entreprises dont le personnel relève du régime agricole) et s'acquitter du versement correspondant.

A titre d'exemple : Une entreprise qui a déposé un accord sans aucun engagement dans les différents domaines d'action, et qui n'a pas régularisé sa situation dans le délai de un à quatre mois fixé dans la mise en demeure, sera pénalisée à hauteur d'un taux de 100%. Concrètement, l'entreprise calcule les deux montants possibles de pénalité : les 1% de sa masse salariale ainsi que les 10% des exonérations sur les bas salaires dont elle bénéficie. Le montant le plus pénalisant constitue l'assiette retenue pour appliquer le taux de 100%. L'employeur devra donc déclarer auprès de l'URSSAF ou de la caisse MSA dont il relève le montant de l'assiette le plus élevé et en totalité (puisque le taux appliqué est de 100%) tant qu'elle n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action conforme.

Une copie de cette décision sera transmise à l'URSSAF ou, le cas échéant, à la caisse MSA concernée.

Les renseignements du SI permettront, également, de produire des listes d'entreprises ayant fait l'objet d'une pénalité aux URSSAF (par SIRET) afin d'en faciliter le recouvrement. Cette liste sera transmise par les DIRECCTE aux URSSAF.

- Le rôle de recouvrement des sommes par les URSSAF

Les URSSAF et caisses de MSA assurent le recouvrement de la pénalité. Dans le cadre des contrôles dont les employeurs font l'objet, il sera vérifié si l'entreprise s'est appliquée la pénalité notifiée par le DIRECTE et l'exactitude du calcul opéré.

Les montants recouverts sont affectés à l'Etat

- L'entreprise peut déposer un nouvel accord ou plan d'action pour se mettre en conformité. L'ensemble des pièces mentionnées devront accompagner le dépôt du texte. L'accord ou le plan d'action fera l'objet d'un nouveau contrôle de conformité. Dans le cas d'une décision de conformité, il conviendra d'envoyer une décision expresse à l'entreprise afin qu'elle puisse apporter la preuve de la régularisation de sa situation auprès de l'organisme de recouvrement compétent.

- L'absence d'accord ou de plan d'action après le 30 septembre 2013

Il vous appartient, après la date du 30 septembre 2013, de lister les entreprises qui n'auraient pas déposé un accord ou plan d'action – en écartant celle qui sont couvertes par un accord de groupe – et de leur adresser un courrier de relance, puis de mise en demeure, afin qu'elles régularisent leur situation.

Pour les entreprises couvertes par un accord de groupe, elles pourront, le cas échéant, vous envoyer cet accord pour justifier qu'elles sont couvertes par cet accord de groupe.

2) Le contrôle de conformité des accords de branche

Lorsque le dossier est complet, le récépissé de dépôt est délivré à l'organisation déposante. Lorsque l'accord fait l'objet d'une demande d'extension, la procédure est engagée (cf fiche 4, II-2.3).

Dans ce cadre, seuls les accords conformes aux exigences du « contrat de génération » peuvent être étendus (après examen par la sous-commission des conventions et accords). Ils peuvent alors permettre aux entreprises de 50 à 299 salariés ou qui appartiennent à un groupe de 500 à 299 salariés relevant de leur champ d'application professionnel et géographique de bénéficier de l'aide prévue à l'article L. 5121-17 susmentionné, dès lors qu'elles transmettent un diagnostic à la DIRECCTE.

D Accords de branche étendus et dépôt du diagnostic pour les entreprises de 50 à 299 salariés ou qui appartiennent à un groupe de 500 à 299 salariés

Les entreprises employant de 50 à 299 salariés couvertes par un accord de branche étendu transmettent un diagnostic dont le contenu est précisé par les articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail, pour bénéficier de l'aide.

Les DIRECCTE accusent réception de cette transmission et vérifient le contenu du diagnostic au regard des dispositions des articles L. 5121-10 et D.5121-27 du code du travail pour que l'entreprise puisse démontrer à Pôle emploi, en cas de contrôle, qu'à partir de cette date, elle avait la possibilité de déposer une demande d'aide, afin de bénéficier de l'aide contrat de génération. Le Système d'Information (SI CG) permet de générer automatiquement des courriers pour accuser réception du diagnostic. Afin de faciliter l'accès à l'aide pour ces entreprises, vous veillerez à faire preuve d'une certaine souplesse dans l'appréciation du contenu de ce diagnostic et à permettre, sans recourir à la procédure de régularisation, la mise en conformité par l'entreprise.

Ces diagnostics ne feront pas l'objet d'un enregistrement dans la base des accords.

Pour information, la liste des accords de branche étendus sera présente dans le système d'information SI CG (onglet branches) mais également sur le site www.contrat-generation.gouv.fr.

IV - Le document d'évaluation

A) Le contenu du document annuel d'évaluation

Le document d'évaluation mentionné aux articles L. 5121-15 et L. 5121-16 comporte au minimum :

- L'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, et en particulier sur l'objectif chiffré en matière de recrutement ou de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- Le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.

Ce document d'évaluation précise le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action.

Il doit contenir, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées. Il mentionne les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

L'arrêté du 26 avril 2013 précise le contenu de ce document.

B) La transmission annuelle du document aux services de la DIRECCTE

Seules les entreprises de 300 salariés et plus sont soumises à cette obligation de transmission annuelle du document d'évaluation.

Ce document d'évaluation est transmis (R. 5121-36 du code du travail) chaque année aux services de la DIRECCTE. Il ne fait pas l'objet d'un enregistrement dans la base des accords, mais est intégré au système d'information SICG.

A minima, l'entreprise envoie aux services de la DIRECCTE le document d'évaluation sous la forme définie dans l'arrêté. L'entreprise peut joindre tout autre document qui lui paraît utile pour préciser la mise en œuvre des engagements de son accord ou plan d'action.

En cas d'accord de groupe, il appartient au groupe de déposer son document d'évaluation.

Le document d'évaluation doit contenir les éléments définis par les articles L. 5121-15 et L. 5121-16 du code du travail. A défaut, l'entreprise sera mise en demeure de régulariser son document dans un délai d'un mois.

Dans l'hypothèse où le document d'évaluation reflèterait une insuffisante mise en œuvre des engagements prévus dans l'accord ou le plan d'action, les DIRECCTE peuvent utilement en faire observation à l'entreprise. Une copie de ce courrier est adressée aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel de l'entreprise.

C) Sanction de la non transmission ou de la transmission incomplète (articles R.5121-39 et D.5121-39 du code du travail)

En cas de non transmission un an après la signature de l'accord (ou l'élaboration du plan d'action), ou en cas de transmission incomplète, les services de la DIRECCTE mettent en demeure l'entreprise de régulariser sa situation dans un délai d'un mois.

Sur la base des éléments qui lui ont été communiqués par l'entreprise, et en l'absence de régularisation, les services de la DIRECCTE notifient une décision motivée d'application de la pénalité.

Le montant de la pénalité est de 1 500 euros pour chaque mois entier de retard à partir du moment où l'entreprise a reçu la décision de pénalité.

La pénalité doit être déclarée et versée auprès de l'organisme de recouvrement dont l'employeur relève tant qu'il n'a pas transmis de document d'évaluation ou complété le document d'évaluation jugé insuffisant.

Ces décisions sont des décisions administratives, susceptibles de recours gracieux et de recours hiérarchique auprès du Ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (DGEFP) ou de recours contentieux auprès du tribunal administratif dans un délai de deux mois.

Une copie de cette décision sera transmise à l'URSSAF ou, le cas échéant, à la caisse MSA concernée.

Les renseignements du SI permettront, également, de produire des listes d'entreprises ayant fait l'objet d'une pénalité aux URSSAF (par SIRET) afin d'en faciliter le recouvrement. Cette liste sera transmise par les DIRECCTE aux URSSAF.