

ACTUALISATION DROIT SOCIAL

Source : Francis LEFEBVRE

18 décembre 2012

Actualité législative

- Loi de financement de la sécurité sociale
- Contrat de génération
- Emploi d'avenir
- Sécurisation de l'emploi (accord du 11 janvier 2013)

Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2013

LOI n° 2012-1404 du 17 décembre 2012

Date d'entrée en vigueur : pour la plupart des mesures au 1^{er} janvier 2013

Porte notamment sur :

- ✓ les indemnités de rupture conventionnelle,
- ✓ les mesures de lutte contre la fraude,
- ✓ les accidents du travail,
- ✓ la retraite,
- ✓ la taxe sur les salaires,
- ✓ le congé paternité.

Contrat de génération

- Projet de loi portant création des contrats de génération (transpose l'essentiel de l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012) adopté en Conseil des Ministres du 12 décembre 2012.
- Le projet de loi va être examiné en procédure accélérée dès le mois de janvier au Parlement. Son entrée en vigueur est annoncée avant la fin du 1er trimestre 2013.

Contrat de génération

- **Triple objectif :**
 - Améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI,
 - Maintenir l'emploi des seniors,
 - Assurer la transmission des savoirs et compétences.
- Le contrat de génération est applicable aux **employeurs de droit privé** et se substitue à terme aux accords seniors

Contrat de génération

1. Mise en œuvre en fonction de l'effectif

- Entreprises d'au moins 300 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés)
 - ✓ Nécessité de conclure un accord d'entreprise ou de groupe, sinon pénalités
 - ✓ Transmission tous les ans à l'administration, pour les entreprises couvertes par un accord ou un plan d'action conforme, d'un document d'évaluation sur la mise en œuvre du dispositif.

Contrat de génération

- Entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés
- Nécessité d'avoir un accord d'entreprise ou de groupe ou à défaut un plan d'action pour bénéficier de l'aide
- A défaut, ces entreprises doivent être couvertes par un accord de branche étendu.

Contrat de génération

- Entreprises de moins de 50 salariés
n'appartenant pas à un groupe d'au moins 300
salariés

Bénéficieraient de l'aide dès lors qu'elles rempliraient les conditions légale d'embauche d'un jeune et de maintien dans l'emploi d'un senior

Contrat de génération

2. Négociation d'un accord

- Il faut, au préalable, établir un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés (contenu précisé par décret)
- L'accord (entreprise, groupe ou branche) sera d'une **durée maximum de 3 ans**

Contrat de génération

- L'accord comporterait des dispositions en faveur de
 - L'insertion durable des jeunes,
 - L'emploi des salariés âgés,
 - La transmission des savoirs et compétences
- L'accord contiendrait, notamment, le calendrier de mise en œuvre et les modalités de suivi de ces dispositions, il devrait prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

Contrat de génération

3. Elaboration du plan d'action

- À défaut d'un accord d'entreprise, il sera établi après le diagnostic pour une durée de 3 ans maximum et contiendra les mêmes éléments que l'accord.
- Consultation du CE ou à défaut des DP obligatoire
- Dépôt du plan auprès de l'administration (DIRECCTE)
- Consultation chaque année du CE (ou DP si existent) sur la mise en œuvre du plan et la réalisation des objectifs fixés

Contrat de génération

4. Contrôle de conformité de l'administration

- Sur l'accord d'entreprise ou de groupe et le plan d'action
- Dans un délai de 3 semaines à compter de la réception de l'accord et de 6 semaines à compter de la réception du plan d'action
- A défaut de réception de la décision de conformité dans ces délais, l'accord ou le plan serait réputé conforme

Contrat de génération

5. Pénalités

Elles ne semblent concerner que les entreprises d'au moins 300 salariés et celles dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés

Un décret en Conseil d'Etat devrait fixer les conditions d'application de ces pénalités

Contrat de génération

6. Modalités de l'aide

- **Pour les entreprises de plus de 300 salariés**, aucune aide n'est prévue. Mais si l'accord n'était pas conclu avant le 30 septembre 2013, les récalcitrantes perdront une partie des allègements de cotisations sur les bas salaires et seront soumises à une pénalité égale à 1% de la masse salariale.

Contrat de génération

- **Les entreprises de moins de 300 salariés** bénéficieraient de l'aide à condition qu'elles remplissent **les conditions cumulatives** suivantes :
 - Embaucher en CDI et maintenir dans l'emploi pendant la durée de l'aide, un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans reconnu travailleur handicapé,
 - Maintenir dans l'emploi pendant la durée de l'aide (3 ans) ou jusqu'au départ à la retraite (attention si les 3 années ne sont pas écoulées, il faut recruter un salarié de 55 ans) un salarié senior de 57 ans ou plus, ou un salarié senior d'au moins 55 ans au moment de son recrutement, ou un salarié d'au moins 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé,
 - Maintenir en emploi tous les autres salariés âgés de 57 ans ou plus, ou de 55 ans et plus reconnu travailleurs handicapés

Contrat de génération

- Les entreprises de moins de 50 salariés pourraient bénéficier de l'aide, en plus, lorsque le gérant non salarié ou le chef d'entreprise individuelle, âgé de 57 ans ou plus, recruterait un jeune de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans et reconnu travailleur handicapé, dans la perspective potentielle de lui transmettre l'entreprise
- Conditions d'attribution de l'aide aux entreprises entre 50 et moins de 300 salariés liées à la validation de l'accord ou du plan d'action par l'administration, pour les embauches réalisées à compter de la date de conclusion de l'accord ou de l'établissement du plan d'action

Contrat de génération

- L'aide :
 - Serait versée par Pôle Emploi,
 - De l'ordre de 2 000 euros pour le jeune + 2 000 euros pour le senior (soit 4 000 euros) par an
 - Soit 12 000 euros maximum au total sur 3 ans
- Les modalités de l'aide seraient fixées par décret en Conseil d'Etat

Contrat de génération

L'aide n'est pas versée :

- lorsque l'entreprise a procédé dans les 6 mois précédents à un licenciement économique au sens de l'art L 1233-3 du Code du Travail, sur le poste pour lequel l'embauche est prévue,
- ni lorsque l'entreprise n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'URSSAF ou l'assurance chômage

Emploi d'avenir

Textes :

Loi n° 2012 – 1189 du 29 octobre 2012

Décrets n° 2012-1207, 2012-1210, 2012- 1211
du 31 octobre 2012

Arrêté du 31 octobre 2012

Circulaire DGEFP n° 2012-22 du 2 novembre
2012

Emploi d'avenir

- Concerne le secteur non marchand (sauf...)
- **Objectif** : faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification de jeunes peu ou pas qualifiés par leur recrutement dans des **activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emploi.**
- Entré en vigueur du dispositif : 1^{er} novembre 2012

Emploi d'avenir

- **Les Bénéficiaires (art R 5134 – 161 du Code du Travail)**

- jeunes sans emploi de 16 à 25 ans et personnes handicapées de moins de 30 ans et sans emploi à la date de signature de leur contrat,

- ne détenant aucun diplôme de formation initiale,

- étant uniquement titulaire d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP de niveau CAP-BEP,

- et totalisant une durée de 6 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois,

- et, à titre exceptionnel, s'ils résident dans une zone urbaine sensible (ZUS), une zone de revitalisation rurale (ZRR), ont atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur et totalisent une durée de 12 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois.

Emploi d'avenir

- Les employeurs éligibles : **principalement le secteur non marchand**
- **Exception** : les employeurs du secteur marchand peuvent y recourir sous certaines conditions. Ils doivent :
 - Proposer au titulaire d'un emploi d'avenir une perspectives de qualification et d'insertion professionnelle durable,
 - Appartenir à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles (secteurs fixés par arrêté du préfet de région)

Emploi d'avenir

- **Forme du contrat de travail :**
ce sont des CUI-CAE (déjà utilisés par le secteur public : contrat d'accompagnement dans l'emploi) et ils sont à **durée déterminée**.
- **Pour les autres** employeurs, ils pourront utiliser les CUI-CAE ou CUI-CIE (contrat initiative-emploi) à durée déterminée ou indéterminée (art R 5134-165 du Code du Travail)

Emploi d'avenir

- **Montant et modalité de l'aide à l'insertion :**
 - 75 % du taux horaire brut du SMIC dans le secteur non marchand,
 - **et 35 % dans le secteur marchand**
 - Pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) et les entreprises d'insertion éligibles, le taux de prise en charge est fixé à 47 % du taux horaire brut du SMIC

Emploi d'avenir

- **Durée maximale de perception de l'aide :**
 - en principe 36 mois
 - Mais possibilité de dépassement si le salarié poursuit une action de formation pour lui permettre d'arriver au bout
 - Prolongation sur autorisation de l'autorité délivrant la décision d'attribution et pour une durée maximum totale de 60 mois (justificatifs de la demande à produire – notamment formations en cours)
 - En cas de non respect de ses obligations, l'employeur doit effectuer un remboursement intégral des sommes perçues.