

Articulation entre les accords "seniors" et les contrats de génération

Circulaire interministérielle n° 2012/17 du 2 octobre 2012 et loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013

La loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération a été publiée au Journal officiel du 3 mars dernier. Elle est notamment étroitement liée au sort des accords et plan d'action "seniors". En effet, les négociations visant à fixer le cadre de mise en place des contrats de génération absorberont les accords et plans d'action "seniors".

On rappellera ici que c'est la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 qui a institué une pénalité de 1 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés), qui au 1^{er} janvier 2010, ou au 1^{er} avril 2010 pour les entreprises de 50 à 300 salariés non couvertes par un accord de branche au 1^{er} janvier 2010, ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés (CSS, art. L. 138-24 et s.).

Toutefois, avant que la loi précitée ne soit publiée, dans la mesure où de nombreux accords ou plans d'actions, qui devaient être conclus pour une durée maximale de trois ans, arrivent à expiration, une circulaire interministérielle du 2 octobre 2012 est venue préciser le cadre transitoire dans lequel l'incitation à négocier en faveur de l'emploi des seniors s'applique.

Au regard de la loi et de la circulaire précitée, il en ressort que, jusqu'au 30 septembre 2013 (date limite fixée par le législateur pour la négociation des contrats de génération), les entreprises couvertes par un accord de branche, un accord d'entreprise ou un plan d'action seniors au 4 septembre 2012, sont considérées comme respectant leur obligation de négocier en matière d'emploi des seniors.

On précisera que celles qui, à partir du 4 septembre 2012, entreraient dans le champ d'application des dispositions relatives aux accords sur l'emploi des salariés âgés, notamment par le franchissement des seuils, sont également considérées comme respectant cette obligation. Elles n'ont donc ni à déclarer

ni à verser de pénalité au titre de la période comprise entre le 4 septembre 2012 et jusqu'à la date limite des négociations relatives à la mise en œuvre du contrat de génération. En revanche, la pénalité de 1% reste pleinement applicable aux entreprises assujetties à l'obligation de négocier, mais qui ne seraient pas couvertes par un accord ou par un plan d'action au 4 septembre 2012.

“(…) jusqu'au 30 septembre 2013 (date limite fixée par le législateur pour la négociation des contrats de génération), les entreprises couvertes par un accord de branche, un accord d'entreprise ou un plan d'action seniors au 4 septembre 2012, sont considérées comme respectant leur obligation de négocier en matière d'emploi des seniors.”

Au niveau de la branche représentant les SSTI, on rappellera qu'un accord portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors a été conclu le 24 septembre 2009, pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2010. Cet accord est applicable aux Services de santé au travail interentreprises :

- dont l'effectif comprend entre 50 et 300 salariés au sens de l'article D. 138-25 du Code de la sécurité sociale, tels que visés par l'article 1er de la Convention collective nationale du 20 juillet 1976, étendue par arrêté du 18 octobre 1976 ;
- et qui, à la date du 31 décembre 2009, n'ont pas conclu d'accord ou établi de plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés ou ont reçu une réponse défavorable de la part de l'autorité administrative compétente, quant à leurs demandes tendant à leur faire apprécier l'application à leur situation de la section 1 du chapitre VIII ter du titre III du livre I du Code de la sécurité sociale relative aux accords en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Au regard des éléments qui précèdent, les SSTI visés n'ont ni à déclarer ni à

verser de pénalité au titre de la période comprise entre le 4 septembre 2012 et le 30 septembre 2013.

Pendant la période transitoire, la circulaire du 2 octobre 2012 précise que les entreprises, dont les accords ou plans d'action expirent, ne sont plus soumises aux obligations que ces textes définissent, mais les invite à poursuivre leurs efforts en matière d'emploi des seniors, par exemple, en poursuivant la déclinaison des actions prévues dans leurs accords ou plans d'action, ou en les prorogeant. Les Directeurs inciteront par ailleurs ces entreprises à établir, durant cette période transitoire, un bilan des premiers accords ou plans d'action, afin de leur permettre d'engager, dans de bonnes conditions, une réflexion interne, en lien avec les partenaires sociaux, sur les problématiques d'emploi des jeunes et des seniors, de transfert de compétences, et plus généralement, de GPEC.

On indiquera, en outre, que le texte de loi précise qu'au niveau des branches, la négociation sur le contrat de génération pourra se dérouler à l'occasion de la négociation triennale obligatoire sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (C. trav., art. L. 2241-4 modifié).

De même, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, elle pourra avoir lieu dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC (C. trav., art. L. 2242-19 complété).

“(…) la circulaire du 2 octobre 2012 précise que les entreprises, dont les accords ou plans d'action expirent, ne sont plus soumises aux obligations que ces textes définissent, mais les invite à poursuivre leurs efforts en matière d'emploi des seniors (...) en poursuivant la déclinaison des actions prévues dans leurs accords ou plans d'action (...)”

Nous vous invitons à consulter, sur le site du Cisme, www.cisme.org, une note juridique plus détaillée sur le dispositif du contrat de génération. ■