

# LOIS

## LOI n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération (1)

NOR : ETSX1239711L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-665 DC en date du 28 février 2013 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

### Article 1<sup>er</sup>

Le chapitre I<sup>er</sup> du titre II du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé est complété par les mots : « et à la gestion des âges » ;

2° L'article L. 5121-7 devient l'article L. 5121-22 ;

3° La section 4 est ainsi rédigée :

#### « Section 4

#### « Contrat de génération

« Art. L. 5121-6. – Le contrat de génération a pour objectifs :

« 1° De faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;

« 2° De favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

« 3° D'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

« Il est mis en œuvre, en fonction de la taille des entreprises, dans les conditions prévues à la présente section.

« Le contrat de génération est applicable aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial mentionnés à l'article L. 5121-9.

#### « Sous-section 1

#### « Modalités de mise en œuvre

« Art. L. 5121-7. – Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux I à V de l'article L. 5121-17.

« Art. L. 5121-8. – Les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues à l'article L. 5121-17 et qu'en outre :

« 1° Elles sont couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe respectant les articles L. 5121-10 et L. 5121-11. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les accords peuvent être conclus dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;

« 2° A défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues à l'article L. 2232-21, l'employeur a élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12 ;

« 3° A défaut d'accord collectif ou de plan d'action, elles sont couvertes par un accord de branche étendu conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11.

« Art. L. 5121-9. – Les entreprises employant au moins trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, employant au moins trois cents salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins trois cents salariés sont soumis à une pénalité, dans les conditions prévues à l'article L. 5121-14, lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 et lorsque, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12.

*« Sous-section 2**« Accords collectifs et plans d'action*

« *Art. L. 5121-10.* – Un diagnostic est réalisé préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche mentionné à l'article L. 5121-11. Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise, le groupe ou la branche concernant l'emploi des salariés âgés. Il s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnés aux articles L. 2241-3 et L. 2242-5. Le diagnostic est joint à l'accord. Son contenu est précisé par décret.

« *Art. L. 5121-11.* – L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche est applicable pour une durée maximale de trois ans. Il comporte :

« 1° Des engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences. Ces engagements sont associés à des objectifs et, le cas échéant, des indicateurs chiffrés, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. L'accord collectif comporte des objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée ainsi que d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés. Il précise les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, en particulier les moins qualifiés, des salariés âgés et des référents au plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ainsi que les modalités retenues pour la mise en œuvre de la transmission des savoirs et des compétences ;

« 2° Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements mentionnés au 1° ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation ;

« 3° Les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés.

« L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche comporte des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité.

« Il assure, dans le cadre de son objet mentionné à l'article L. 5121-6, la réalisation des objectifs :

« a) D'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois ;

« b) D'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

« L'accord de branche comporte des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les autres domaines d'action dans lesquels des engagements peuvent être prévus par l'accord collectif.

« *Art. L. 5121-12.* – L'élaboration d'un plan d'action est précédée de la réalisation du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10. Ce diagnostic est joint au plan d'action.

« Le plan d'action est applicable pour une durée maximale de trois ans et comporte les éléments prévus à l'article L. 5121-11.

« L'employeur soumet le plan d'action à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

« Le plan d'action, le procès-verbal de désaccord ainsi que l'avis mentionné au troisième alinéa du présent article font l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6. Le procès-verbal de désaccord est signé par l'employeur et des délégués syndicaux ou, en leur absence, par les représentants du personnel mentionnés à l'article L. 2232-21 avec lesquels une négociation a été ouverte. Il mentionne le nombre et les dates des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord ainsi que les propositions respectives des parties.

« 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.

« *Art. L. 5121-13.* – I. – L'accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou le plan d'action, et le diagnostic annexé font l'objet d'un contrôle de conformité aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 par l'autorité administrative compétente, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« II. – La conformité de l'accord de branche aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 est examinée à l'occasion de son extension.

« *Art. L. 5121-14.* – Lorsque l'autorité administrative compétente constate qu'une entreprise ou un établissement public mentionnés à l'article L. 5121-9 ne sont pas couverts par un accord collectif ou un plan d'action, ou sont couverts par un accord collectif ou un plan d'action non conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12, elle met en demeure l'entreprise ou l'établissement public de régulariser sa situation.

« En cas d'absence de régularisation par l'entreprise ou l'établissement public, la pénalité prévue à l'article L. 5121-9 s'applique. Le montant de la pénalité est plafonné à 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent code ou, lorsqu'il s'agit d'un montant plus élevé, à 10 % du montant de la réduction dégressive prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, pour les rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement

public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent code. Pour fixer le montant de la pénalité, l'autorité administrative évalue les efforts constatés pour conclure un accord collectif ou établir un plan d'action conforme aux mêmes articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 ainsi que la situation économique et financière de l'entreprise ou de l'établissement public.

« La pénalité est recouvrée dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre I<sup>er</sup> du code de la sécurité sociale.

« Le produit de la pénalité est affecté à l'Etat.

« *Art. L. 5121-15.* – L'entreprise ou l'établissement public mentionnés à l'article L. 5121-9 transmettent chaque année à l'autorité administrative compétente, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif ou du plan d'action, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action, dont le contenu est fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce document est également transmis, d'une part, aux délégués syndicaux et, d'autre part, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, aux salariés.

« A défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète, l'entreprise ou l'établissement public sont mis en demeure de communiquer ce document ou de le compléter dans un délai d'un mois.

« A défaut d'exécution de la mise en demeure, l'autorité administrative compétente prononce une pénalité dont le montant est fixé par décret.

« La pénalité est recouvrée dans les conditions prévues à la section 1 du chapitre VII du titre III du livre I<sup>er</sup> du code de la sécurité sociale.

« Le produit de la pénalité est affecté à l'Etat.

« *Art. L. 5121-16.* – Les branches couvertes par un accord étendu transmettent chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord, dont le contenu est fixé par décret en Conseil d'Etat.

#### « *Sous-section 3*

#### « *Modalités de l'aide*

« *Art. L. 5121-17.* – I. – Les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 bénéficient d'une aide, pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

« 1<sup>o</sup> Elles embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de vingt-six ans ou un jeune de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, le jeune peut être employé à temps partiel, avec son accord. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à quatre cinquièmes de la durée hebdomadaire du travail à temps plein ;

« 2<sup>o</sup> Elles maintiennent dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :

« *a)* Un salarié âgé d'au moins cinquante-sept ans ; ou

« *b)* Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son embauche ; ou

« *c)* Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

« II. – L'aide ne peut être accordée à l'entreprise lorsque celle-ci :

« 1<sup>o</sup> A procédé, dans les six mois précédant l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'incapacité sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ; ou

« 2<sup>o</sup> N'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

« III. – La rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail ou le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'incapacité de l'un des salariés ouvrant à l'entreprise le bénéfice d'une aide entraîne son interruption.

« IV. – Le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'incapacité d'un salarié âgé de cinquante-sept ans ou plus ou d'un salarié âgé de cinquante-cinq ans ou plus bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé entraîne la perte d'une aide associée à un binôme.

« V. – Un décret en Conseil d'Etat définit les cas dans lesquels le départ des salariés mentionnés aux I à IV n'entraîne pas la perte d'une aide associée à un binôme.

« VI. – Pour les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-8 couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action, l'aide est accordée, après validation par l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action, pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action. Pour les entreprises mentionnées au même article couvertes par un accord de branche étendu, l'aide est accordée pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité administrative compétente du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10.

« Art. L. 5121-18. – Les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 bénéficient également d'une aide lorsque le chef d'entreprise, âgé d'au moins cinquante-sept ans, embauche un jeune, dans les conditions prévues au 1<sup>o</sup> du I de l'article L. 5121-17, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

« Art. L. 5121-19. – Le versement de l'aide est assuré par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, selon les modalités prévues au 4<sup>o</sup> de ce même article.

« Art. L. 5121-20. – Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47.

« Art. L. 5121-21. – La durée et le montant de l'aide sont fixés par décret. Le montant de l'aide est calculé au prorata de la durée hebdomadaire du travail des salariés ouvrant droit à cette aide. »

## Article 2

I. – Le premier alinéa de l'article L. 2241-4 du même code est ainsi modifié :

1<sup>o</sup> Les mots : « et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, » sont supprimés ;

2<sup>o</sup> Sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées :

« La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 3<sup>o</sup> de l'article L. 5121-8, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre I<sup>er</sup> du titre II du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie. »

II. – Après la référence : « L. 2242-16 », la fin de l'article L. 2242-19 du même code est ainsi rédigée : « peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 1<sup>o</sup> de l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre I<sup>er</sup> du titre II du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie. »

III. – A l'article L. 2243-2 du même code, les références : « , L. 2242-11 à L. 2242-14 et L. 2242-19 » sont remplacées par les références : « et L. 2242-11 à L. 2242-14 ».

IV. – Après le premier alinéa de l'article L. 5121-3 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le dispositif d'appui à la conception prévu au premier alinéa est ouvert aux entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 pour la mise en œuvre du contrat de génération. »

## Article 3

I. – La section 1 du chapitre VIII *ter* du titre III du livre I<sup>er</sup> du code de la sécurité sociale est abrogée.

II. – A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 241-3 du même code, les mots : « , par la pénalité prévue à l'article L. 138-24 » sont supprimés.

## Article 4

I. – Le Gouvernement est habilité, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, à modifier par ordonnance le code du travail applicable à Mayotte afin d'y rendre applicables et d'y adapter les dispositions de la présente loi.

II. – Le projet de loi de ratification de l'ordonnance est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant celui de sa publication.

## Article 5

I. – La pénalité prévue à l'article L. 5121-9 du code du travail est applicable aux entreprises et aux établissements publics qui n'ont déposé ni accord collectif ni plan d'action auprès de l'autorité administrative compétente au 30 septembre 2013.

II. – L'aide mentionnée à l'article L. 5121-17 du même code est ouverte aux entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 dudit code à compter de la date de promulgation de la présente loi, pour les embauches réalisées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

III. – Par dérogation au 1<sup>o</sup> du I de l'article L. 5121-17 du code du travail, les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 du même code bénéficient d'une aide lorsqu'elles remplissent les autres conditions de l'article L. 5121-17 dudit code et qu'elles embauchent en contrat à durée indéterminée un jeune à l'issue du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation conclu avec lui avant ses vingt-six ans, ou avant ses trente ans lorsqu'il s'agit d'un jeune bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, et avant la date de promulgation de la présente loi.

## Article 6

Pendant une durée de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, le corps de l'inspection du travail est accessible, sans préjudice des voies d'accès prévues par le statut particulier de ce corps, par la voie d'un examen professionnel ouvert aux agents relevant du corps des contrôleurs du travail, dans la limite d'un contingent annuel. Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

### Article 7

A compter du 30 juin 2014, un rapport du Gouvernement est déposé au Parlement, chaque année, sur la mise en œuvre du contrat de génération. Il précise le nombre d'accords d'entreprise, de groupe et de branche conclus, de plans d'action élaborés et d'entreprises n'étant couvertes ni par un accord ni par un plan d'action. Il évalue le nombre de créations d'emploi qui en résultent. Ce rapport analyse également les difficultés de mise en œuvre rencontrées par les entreprises et l'administration.

Il présente l'application du contrat de génération dans les départements et régions d'outre-mer.

Trois ans après la promulgation de la présente loi, il évalue l'opportunité de modifier les conditions d'âge pour accéder au dispositif et de mettre en place, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés, une pénalité en cas d'absence d'accord d'entreprise ou de plan d'action.

### Article 8

La section 3 du chapitre III du titre III du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail est abrogée.

### Article 9

*[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-665 DC du 28 février 2013.]*

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> mars 2013.

FRANÇOIS HOLLANDE

Par le Président de la République :

*Le Premier ministre,*  
JEAN-MARC AYRAULT

*Le ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,*  
MICHEL SAPIN

*Le ministre des outre-mer,*  
VICTORIN LUREL

(1) Loi n° 2013-185.

– *Travaux préparatoires :*

*Assemblée nationale :*

Projet de loi n° 492 ;

Rapport de M. Christophe Sirugue, au nom de la commission des affaires sociales, n° 570 ;

Discussion les 15 et 16 janvier 2013 et adoption, après engagement de la procédure accélérée, le 23 janvier 2013 (TA n° 81).

*Sénat :*

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 289 (2012-2013) ;

Rapport de Mme Christiane Demontès, au nom de la commission des affaires sociales, n° 317 (2012-2013) ;

Texte de la commission n° 318 (2012-2013) ;

Discussion les 5 et 6 février 2013 et adoption le 6 février 2013 (TA n° 90, 2012-2013).

Rapport de Mme Christiane Demontès, au nom de la commission mixte paritaire, n° 346 (2012-2013) ;

Texte de la commission n° 347 (2012-2013) ;

Discussion et adoption le 12 février 2013 (TA n° 98, 2012-2013).

*Assemblée nationale :*

Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 710 (2012-2013) ;

Rapport de M. Christophe Sirugue, au nom de la commission mixte paritaire, n° 713 ;

Discussion et adoption le 14 février 2013 (TA n° 86).

– *Conseil constitutionnel :*

Décision n° 2013-665 DC du 28 février 2013 publiée au *Journal officiel* de ce jour.