

ISSN 1769 - 4000

N° 77 - SOCIAL n° 27

Sur www.fntp.fr le 20 juillet 2017 – [Abonnez-vous](#)

EXTENSION DE L'ACCORD DE BRANCHE SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION : LES ENTREPRISES DE 50 À MOINS DE 300 SALARIÉS SONT DÉSORMAIS COUVERTES

L'essentiel

L'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans les Travaux Publics, étendu à compter du 10 janvier 2014 pour une durée de 3 ans, est arrivé à expiration le 9 janvier 2017.

Un nouvel accord a été conclu le 5 janvier 2017 avec les partenaires sociaux et vient de faire l'objet d'un arrêté d'extension.

Le nouvel accord relatif au contrat de génération dans la branche des Travaux Publics **est entré en vigueur à compter du 21 juin 2017**, pour une durée de 3 ans. Il arrivera donc à échéance le 20 juin 2020.

A l'époque de l'entrée en vigueur du précédent accord, les entreprises dont l'effectif était compris entre 50 et 299 salariés devaient être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action pour bénéficier de l'aide relative au contrat de génération.

Si cette aide est toujours en vigueur, il n'est plus nécessaire pour les entreprises visées ci-dessus d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action pour en bénéficier.

En revanche, le Code du travail prévoit l'application d'une pénalité lorsque ces entreprises ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, un plan d'action ou **un accord de branche étendu**.

Grâce à l'extension de l'accord de branche du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération dans les Travaux Publics, **les entreprises concernées sont désormais couvertes et n'ont pas l'obligation de négocier un accord collectif ou d'établir un plan d'action**. Aucune pénalité ne leur est applicable.

Les partenaires sociaux ayant souhaité poursuivre les objectifs assignés à la Profession dans le cadre de l'accord précédent, **seules les nouveautés sont présentées dans le présent bulletin**. Nous vous renvoyons vers le bulletin d'information mentionné ci-dessous pour les autres dispositions.

Ce bulletin est également l'occasion de rappeler les conditions de l'aide versée au titre du contrat de génération.

Ce bulletin d'information vient compléter le bulletin : [Bulletin n° 112, social n° 56 du 22 novembre 2013](#)

Contact : social@fntp.fr



LES NOUVEAUTÉS PRÉVUES DANS L'ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

▪ Un objectif de recrutement de jeunes en CDI qui passe de 10 à 12 %

Face au léger recul de l'âge moyen dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics, passé de 38,8 ans à 39,9 ans en 2015, et aux prévisions de départ à la retraite sur les prochaines années, les partenaires sociaux ont décidé de passer d'un objectif de **10 % à 12 %** de recrutements en CDI de jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés).

Cet objectif, qui n'engage que la Profession, **s'appréciera sur la durée totale de l'accord.**

L'accord rappelle également que l'entreprise qui accueille un jeune de moins de 26 ans doit mettre en place, conformément aux dispositions légales, un parcours d'intégration qui se déroule de la façon suivante :

- organiser une visite de l'entreprise ou des services et équipes avec lesquels le jeune est immédiatement appelé à travailler ;
- désigner un référent (qui peut appartenir à l'Ordre des tuteurs des Travaux Publics), qui ne peut suivre plus de 3 jeunes simultanément ;
- réaliser un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune, avant la fin de sa période d'essai.

▪ Prise en compte de la réforme de la formation : entretien professionnel

L'accord du 19 septembre 2013 prévoyait que les entreprises de 50 salariés et plus devaient proposer aux salariés âgés de 45 ans un entretien de deuxième partie de carrière.

Cet entretien ayant été supprimé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont néanmoins souhaité rappeler le dispositif de l'entretien professionnel, dans la mesure où il constitue l'un des outils de l'anticipation de l'évolution de carrière.

Cet entretien professionnel concerne néanmoins l'ensemble des salariés, sans borne d'âge.

Pour rappel, l'entretien professionnel répond aux conditions suivantes :

- l'employeur informe chaque salarié lors de son embauche qu'il bénéficie dans l'entreprise d'un entretien professionnel **tous les deux ans** ;
- cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et doit être distinct de l'éventuel entretien d'évaluation ;
- l'entretien professionnel donne lieu à **la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.**

Cet entretien doit faire l'objet **d'un bilan** tous les six ans, cette durée s'appréciant par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce bilan **écrit** dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours **des six dernières années** des entretiens professionnels obligatoires et de s'assurer qu'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

BON A SAVOIR : un kit de l'entretien professionnel a été développé par l'OPCA de la Construction – Constructys afin de vous aider dans sa mise en place ([Kit entretien professionnel](#)) - Constructys).

A l'occasion de cet entretien, l'employeur pourra, selon les besoins spécifiques identifiés, **proposer au salarié âgé de 45 ans et justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et de cinq ans de salariat, un bilan de compétences** (l'employeur a l'obligation de proposer ce bilan de compétences dès lors que le salarié remplit les critères précités).

▪ **Les entreprises incitées à communiquer sur la retraite progressive**

L'accord du 5 janvier 2017 a repris les dispositions de l'accord précédent concernant la transition entre activité professionnelle et retraite. Elles permettent notamment aux entreprises qui le souhaitent de proposer à leurs salariés un passage à temps partiel 2 ans avant leur départ en retraite moyennant la prise en charge, sur une base temps plein, des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire.

Compte tenu des prévisions de départs à la retraite en hausse sur les prochaines années, les parties signataires ont souhaité évoquer le dispositif de retraite progressive **en incitant les entreprises à réaliser une information sur ce dispositif auprès de leurs salariés.**

Pour rappel, la retraite progressive permet au salarié qui remplit certaines conditions de percevoir une fraction de sa retraite tout en travaillant à temps partiel.

De plus amples informations sur ce dispositif sont disponibles sur le site service-public.fr.

RAPPEL DES CRITÈRES POUR BÉNÉFICIER DE L'AIDE A L'EMBAUCHE DANS LE CADRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Le bénéfice d'une aide financière est prévu **pour les entreprises de moins de 300 salariés**, versée par Pôle Emploi, en cas d'embauche de jeunes et de maintien dans l'emploi de seniors, dénommée « contrat de génération ».

Le versement de cette aide est désormais indépendant de la conclusion d'un accord ou d'un plan d'action relatif au contrat de génération.

▪ **Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'aide financière ?**

- Embaucher en CDI un jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé).
 - Ce CDI peut également être un CDI de professionnalisation ou d'apprentissage ;
 - en principe, ce jeune doit travailler à temps plein (sur la base de la durée collective hebdomadaire applicable dans l'entreprise) mais peut être employé à temps partiel (sans pouvoir travailler moins de 4/5^{ème} de la durée hebdomadaire de travail à temps plein) si sa situation et son parcours le justifient.

ET

- Maintenir dans l'emploi un salarié âgé de 57 ans et plus (ou 55 ans si celui-ci bénéficie de la qualité de travailleur handicapé).

OU

- Embaucher en CDI un jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé).

ET

- Embaucher un senior de 55 ans et plus.

L'âge s'apprécie au 1^{er} jour d'exécution du CDI du jeune.

L'entreprise doit être à jour de ses obligations déclaratives et du paiement des cotisations sociales (sécurité sociale et Pôle Emploi) et ne pas avoir procédé, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche du jeune, à un licenciement économique sur les postes relevant de sa catégorie professionnelle ni à une rupture conventionnelle ou un licenciement pour un autre motif que la faute grave ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche.

Les entreprises de moins de 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe de moins de 50 salariés peuvent également bénéficier de l'aide lorsque le chef de l'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, embauche un jeune de moins de 30 ans en vue de lui transmettre l'entreprise.

▪ Quel est le montant de l'aide ?

En cas d'embauche d'un jeune et de maintien dans l'emploi d'un senior (ou du chef d'entreprise), le montant de l'aide est le suivant :

- **2 000 €/an pour l'embauche du jeune**
- **2 000 €/an pour le maintien dans l'emploi du senior**

Soit un total de 4 000 € par an.

En cas d'embauche d'un jeune puis d'un senior, l'entreprise peut bénéficier d'une aide doublée (8 000 €/an, soit 4 000 € par salarié) à condition que l'embauche du jeune intervienne au plus tard 6 mois après celle du salarié âgé.

Ce montant est exprimé sur la base d'un travail à temps plein. **L'aide est donc proratisée si le jeune ne travaille pas à temps plein.** Elle l'est également si le jeune ou le salarié âgé est embauché ou quitte l'entreprise en cours de trimestre (elle sera calculée selon la durée d'exécution du contrat ou de présence dans l'entreprise sur ce trimestre).

▪ Comment l'obtenir ?

L'employeur doit impérativement demander l'aide dans **les 3 mois** qui suivent le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune.

La demande peut se faire directement en ligne via l'[espace Employeurs de Pôle Emploi](#) ou par courrier en complétant un [formulaire papier de demande](#).

L'employeur doit actualiser tous les 3 mois sa situation pour conserver le bénéfice de l'aide.

▪ Pour quelle durée ?

L'aide est versée pendant **3 ans** à compter du 1^{er} jour d'exécution du CDI du jeune ou du CDI en apprentissage, soit un total de **12 000 €** ou **24 000 €** selon les cas de figure.

Attention ! L'aide peut être interrompue en totalité dans les situations suivantes :

- en cas de rupture du CDI du jeune (quel que soit le délai dans lequel celle-ci intervient et quel qu'en soit le motif) ;
- en cas de diminution de la durée de travail du jeune sous le seuil de 4/5^{ème} de la durée collective applicable dans l'entreprise ;
- en cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé **dans les délais ci-dessous** :
 - dans les 6 mois qui suivent le 1^{er} jour d'exécution du CDI du jeune quel que soit le motif ;
 - au-delà des 6 mois suivant le 1^{er} jour d'exécution du CDI du jeune (hors licenciement pour faute grave ou lourde ou inaptitude ou rupture conventionnelle).

Lorsque le contrat de travail du salarié âgé est rompu, **dans les 6 mois qui suivent le 1^{er} jour d'exécution du CDI du jeune**, pour départ en retraite, licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude ou décès, l'aide peut être maintenue pour le trimestre civil concerné, à certaines conditions :

- le salarié doit être remplacé dans les 3 mois suivant la rupture de son contrat de travail ;
- le salarié qui le remplace doit être âgé d'au moins 55 ans.

L'aide sera également totalement interrompue en cas de départ du chef d'entreprise, dans les 6 mois qui suivent le 1^{er} jour d'exécution du CDI du jeune.

En revanche, si le départ du chef d'entreprise intervient plus de 6 mois après, l'aide sera maintenue.

L'aide peut également être supprimée si l'entreprise ne procède pas à sa déclaration trimestrielle d'actualisation pendant au moins 2 trimestres consécutifs.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Accord collectif national du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération dans les Travaux Publics, Arrêté du 12 juin portant extension de l'accord collectif national du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération dans les Travaux Publics, JO du 20/06/2017