CONTRAT DE TRAVAIL

Le coup de pouce gouvernemental

Création du contrat de génération, aide au passage de relais, projet de loi en perspective pour booster l'alternance, le point sur les nouveaux dispositifs en matière de contrats aidés.

Mesure phare du programme du candidat Hollande, le contrat de génération a été définitivement adopté par le Parlement le 14 février dernier avec, comme objectif, de créer 500 000 contrats en CDI pour les jeunes, tout en maintenant l'emploi des seniors (1). Il ne s'agit donc pas d'une nouvelle forme de contrat de travail, mais d'un contrat de travail classique, qui s'inscrit dans le cadre d'une convention de génération qui va lier l'entreprise et l'administration pour percevoir des aides publiques.

UN DISPOSITIF INTERGÉNÉRATIONNEL

« Si la mesure est louable, nous craignons que le contrat de génération n'ait que peu de succès dans le secteur de la coiffure, dans la mesure où l'âge moyen de la profession est de 32 ans. On y compte très peu de seniors », rappelle Michèle Duval, secrétaire générale du Conseil national des entreprises de coiffure (CNEC). D'ailleurs, seules 17 % des entreprises artisanales de 1 salarié et plus emploient une personne de 57 ans ou plus (2).

Décliné de manière différente en fonction de la taille de l'entreprise (plus ou moins de 300 salariés), le contrat de génération répond à une logique d'incitation pour les entreprises de moins de 300 salariés, qui toucheront une aide de l'État, et à une logique de sanction pour les entreprises de 300 salariés et plus, qui sont pénalisées si elles ne concluent pas d'accords collectifs intergénérationnels. Le dispositif vise les jeunes de moins de 26 ans, quel que soit leur niveau de formation. Ce dispositif est étendu aux moins de 30 ans pour les jeunes handicapés ou les jeunes déjà en poste dans l'entreprise, que ce soit en CDD, en contrat aidé ou encore en apprentissage. *« Si ce dispositif pouvait faciliter les embauches des jeunes en alternance, ce serait une très bonne chose,* commente Michèle Duval. *Le secteur de la coiffure, alors même qu'il forme beaucoup de jeunes, n'en embauche qu'environ 40 %, un taux assez faible. Et nous plaidons pour un allégement des charges la première année d'embauche, afin d'augmenter ce ratio. »* Pour le maintien de seniors dans l'emploi, la borne d'âge se situe à 57 ans. Elle peut être abaissée à 55 ans, mais seulement en cas d'embauche de senior et dans le seul cadre d'un accord collectif intergénérationnel d'entreprise ou de branche. Le jeune embauché en CDI bénéficie d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent. Cette mesure peut faire l'objet d'adaptations, dans le cas où le jeune était déjà présent dans l'entreprise. Dans ce cas, le contenu éventuel de l'accompagnement est décidé d'un commun accord entre le jeune et son responsable hiérarchique.

UNE AIDE FINANCIÈRE SOUS CONDITIONS

Ce contrat va permettra aux salons qui choisiront d'entrer dans ce dispositif de toucher une prime pour l'embauche d'un jeune, d'un montant de 4 000 € par an pendant trois ans, soit 12 000 € au total. *« L'aide, dont le montant est fixé par l'État, est versée dès la signature de la convention, pendant une durée de trois ans pour le jeune et pour le senior, le temps de son maintien dans l'emploi, et au plus tard jusqu'à cinq ans après l'âge d'ouverture des droits à la retraite. L'administration vérifie le contenu*