

FLASH INFO BUSINESS

Source : COIFFURE DE PARIS n°1190, avril 2013

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 plaillons pour un allègement 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 permettre 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

FLASH INFO BUSINESS

Source : COIFFURE DE PARIS n°1190, avril 2013

de la demande d'aide et la nature des engagements de l'employeur », précise Sandra Vizzavona, avocate spécialisée en droit social. L'administration vérifie également que l'entreprise n'a pas procédé à un ou plusieurs licenciements dans le but de recruter un jeune. La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou la rupture conventionnelle du contrat de travail de l'un des salariés visé met un terme au contrat de génération et donc à l'aide financière. Si le senior démissionne, l'aide financière, associée à l'embauche du jeune en contrat à durée indéterminée, se poursuit jusqu'au terme initialement prévu. Dans cette hypothèse, l'employeur doit veiller à rétablir le caractère intergénérationnel du dispositif pour assurer la transmission des savoirs et des compétences. « Si le jeune démissionne, l'aide financière associée au maintien dans l'emploi du senior est maintenue de façon temporaire pendant trois mois, afin de permettre à l'employeur de mener à bien le recrutement d'un autre jeune », précise la juriste.

TPE : UN CONTRAT DE GÉNÉRATION SPÉCIAL « TRANSMISSION »

La loi a, en outre, prévu un dispositif spécifique aux TPE, un contrat de génération spécial « transmission », qui se révèle, quant à lui, tout à fait adapté aux entreprises du secteur de la coiffure, particulièrement pour les chefs d'entreprise désireux de passer la main. « En effet, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent conclure un contrat de génération entre un jeune de moins de 26 ans embauché en CDI et le chef d'entreprise senior de 57 ans et plus, notamment afin de préparer une éventuelle transmission

de l'entreprise, explique Anne Delannoy, directeur général adjoint de la FNC. Une mesure complètement adaptée à notre secteur, sur laquelle nous allons largement communiquer. » Ce contrat de génération « transmission » devrait inciter les très nombreux chefs d'entreprise qui approchent de l'âge de la retraite à s'interroger sur leur succession. « Plutôt que de laisser mourir le salon à la suite du départ du chef d'entreprise, faute de repreneur, la conclusion d'un contrat de génération "transmission" permettrait d'anticiper une reprise, en choisissant et en formant son successeur », explique Anne Delannoy.

Dans l'esprit des pouvoirs publics, cette mesure devrait permettre de favoriser le maintien du tissu des petites entreprises, notamment dans les territoires où le maintien de l'activité est menacé par le vieillissement de la population. « Selon un sondage de l'UPA, près de la moitié des artisans sont favorables à ce que le contrat de génération puisse également concerner le chef d'entreprise, s'il est âgé de 57 ans ou plus », précise Anne Delannoy. Reste que 43 % des entreprises ne sont pas concernées par la mesure, le chef d'entreprise et tous les salariés ayant moins de 57 ans (2).

ALTERNANCE : UN PROJET DE LOI À L'HORIZON

Le 27 janvier dernier, Thierry Repentin, ministre de la Formation professionnelle et de l'Apprentissage, a annoncé qu'un projet de loi « formation professionnelle/apprentissage », avec un important volet « alternance », sera présenté au conseil des ministres, dès la fin du mois de juin prochain. « L'alternance

est au cœur des préoccupations du gouvernement, puisque le Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi s'est fixé pour objectif de faire progresser le nombre d'apprentis dans notre pays de 435 000 actuellement à 500 000 d'ici à 2017 », rappelle l'avocate. Les pouvoirs publics affichent, en outre, leur volonté de réduire le taux de rupture des contrats d'apprentissage pour les jeunes les plus fragiles. En effet, le taux de rupture des contrats d'apprentissage est d'autant plus élevé que le niveau de formation initiale du jeune est faible et que la taille de l'entreprise est petite. Dans le cadre du compte d'affectation spéciale du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage, un montant de 2 millions d'euros a été alloué, dans la loi de finances pour 2013, pour mener des expérimentations centrées sur le principe de l'accompagnement et du soutien du jeune, mais aussi de son employeur, cet accompagnement étant assuré par une personne externe à l'entreprise et au centre de formation des apprentis. Les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ont été sollicitées pour présenter, en lien avec les conseils régionaux, des projets éligibles dans ce cadre.

LE RECOURS AU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

« Moins connu, le contrat unique d'insertion (CUI) associe formation et aide financière pour faciliter l'embauche de personnes en difficulté pour trouver un emploi », explique Michèle Duval. Le CUI-CIE s'adresse spécifiquement au

FLASH INFO BUSINESS

Source : COIFFURE DE PARIS n°1190, avril 2013

secteur marchand industriel et commercial. Ouvert sans conditions d'âge, il est réservé en priorité aux bénéficiaires des minima sociaux comme le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS), etc. Le CUI est un contrat de travail, qui peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Pour réussir son intégration dans l'emploi, le bénéficiaire d'un CUI conserve le soutien de la personne qui assurait antérieurement l'accompagnement et le suivi personnalisé de son parcours d'insertion professionnelle : son référent RSA ou son référent Pôle emploi, par exemple. Il est, en outre, assisté et conseillé par son « tuteur », un salarié expérimenté de l'entreprise ou par l'entrepreneur lui-même, en cas de très petite entreprise. L'employeur perçoit une aide financière des pouvoirs publics d'un montant variable, pouvant atteindre 47 % du Smic brut pour les CUI-CIE (montant moyen :

30,7 %, soit 439,08 € pour un temps plein). « *La demande d'aide financière est signée par les trois parties, le bénéficiaire du CUI, l'employeur et la personne qui assure le suivi personnalisé de l'insertion professionnelle du salarié et agissant au nom de l'État ou du conseil général* », explique Michèle Duval.

L'employeur peut également être exonéré de certaines taxes ou cotisations sociales. Le dispositif d'accompagnement, d'aide financière et de formation peut être prolongé au-delà de 2 ans, dans la limite d'une durée totale de 5 ans, notamment pour les personnes qui effectuent une action de formation professionnelle en cours de réalisation, afin de l'achever. Le bénéficiaire du CUI doit, d'ailleurs, pouvoir avoir accès aux formations utiles pour développer ses compétences professionnelles. Et avec l'accord de son employeur, et si lui-même le souhaite, il doit aussi pouvoir suspendre le CUI pour

saisir une opportunité d'action concourant à son insertion professionnelle. Le bénéficiaire d'un CUI peut suspendre son contrat pour accomplir une période d'essai relative à une offre d'emploi visant une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois. En cas d'embauche à l'issue de l'évaluation en milieu de travail ou de la période d'essai, le CUI est rompu sans préavis : c'est un cas de démission légitime.

Frédérique PERROTIN

(1) Loi n° 2013-185 portant création du contrat de génération du 1^{er} mars 2013, publiée au Journal officiel du 3 mars 2013, JORF n° 0053.

(2) Enquête réalisée à la demande de l'UPA par l'Institut I+C dans la première quinzaine du mois d'octobre 2012 auprès d'un échantillon représentatif de 4 700 entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité.

DEUX NOUVEAUX OUTILS POUR DOPER L'EMBAUCHE

« Les deux nouveaux outils du gouvernement, la Banque publique d'investissement et le crédit impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) me paraissent particulièrement adaptés à des TPE comme celles du secteur de la coiffure », précise Anne Delannoy. Lancé dans le cadre du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi, le CICE, qui équivaut à un allègement de charges pour l'entreprise qui embauche, alloué sous la forme d'un crédit d'impôt est en effet entré dans sa phase opérationnelle dès le 1^{er} trimestre 2013. Toutes les PME et les TPE qui souhaitent bénéficier, dès 2013, d'un avantage en trésorerie sur le CICE dont elles seront bénéficiaires en 2014 peuvent accéder au dispositif de préfinancement à la seule condition de ne pas être en difficulté structurelle.

Les entreprises pourront solliciter le préfinancement du CICE directement auprès d'Oséo, en lui cédant la créance de CICE qu'elles ont sur l'Etat. La demande de préfinancement du CICE peut être effectuée en ligne (www.cice-oseo.fr). Les entreprises qui le souhaitent peuvent également s'adresser à l'implantation d'Oséo la plus proche. Oséo garantit un délai de réponse, une fois le dossier constitué sous quinze jours maximum.

Pour les TPE, le gouvernement a décidé de mettre en place un dispositif de trésorerie spécifique, plus simple. En effet, pour des CICE de faible montant le mécanisme de la cession de créance est peu adapté. Les banques commerciales pourront donc accorder des crédits de consolidation de trésorerie, le cas échéant supérieurs au montant de CICE de l'année en cours, en adossement en garantie à Oséo. Le préfinancement du CICE par les banques privées devrait débiter progressivement, à compter du début du deuxième trimestre, le temps de former les équipes commerciales à la promotion de ce nouveau produit.

MOINS DE JEUNES EN ALTERNANCE ?

Le nombre de contrats d'apprentissage (297768) a progressé de 1 % par rapport à 2011 (22571 apprentis). Les contrats de professionnalisation ont diminué de 8,6 % par rapport à 2011. Une baisse qui intervient après une envolée assez spectaculaire de + 17 % en 2011. À quoi attribuer cette désaffection ?

« Les aides accordées en cas d'embauche en alternance n'ont pas été reconduites en totalité et se sont achevées fin juin 2012 », rappelle Anne Delannoy. « Le secteur de la coiffure ne va pas très bien, complète Michèle Duval. Les embauches se sont réduites et on prend moins de jeunes en formation au sein des salons. »