



#22

Contrat de génération : une date butoir assouplie et sans effet couperet

1. Un assouplissement de la date butoir du 30 septembre 2013 pour les sociétés en cours de négociations

La loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération fait obligation aux entreprises de 300 salariés et plus, ou appartenant à un groupe de 300 salariés au moins, d'être couvertes par un accord collectif d'entreprise, ou à défaut un plan d'action relatif au contrat de génération, et ce au plus tard le 30 septembre 2013 sous peine de pénalité financière (article L 5121-9).

Cette date butoir vient toutefois d'être assouplie pour les entreprises jouant le jeu de la négociation.

Par un courrier du 12 septembre 2013, le Ministre du Travail a en effet indiqué aux DIRECCTE que si « *cette date du 30 septembre constitue une date butoir qui doit être rappelée aux entreprises* », elle ne doit toutefois pas les conduire à stopper une négociation en cours, l'accord collectif devant être privilégié sur le plan d'action unilatéral.

Le Ministre demande ainsi aux DIRECCTE de faire preuve de tolérance à l'égard des entreprises en cours de négociations, en leur accordant « *une souplesse de quelques semaines pour achever une négociation déjà engagée* » sur le contrat de génération.

Il précise toutefois que cette souplesse ne peut profiter aux entreprises n'ayant pas encore ouvert des négociations, cette tolérance ayant uniquement pour objectif d'achever une négociation déjà engagée. A ce titre, le ministre laisse le soin aux DIRECCTE d'apprécier au cas par cas l'application de cette souplesse.

Une tolérance similaire de la date de dépôt des plans d'action est encore sollicitée en cas d'échec des négociations, dès lors que les institutions représentatives du personnel auront été convoquées pour donner leur avis sur le plan d'action avant le 30 septembre. En pareil cas, les DIRECCTE devront accepter le dépôt réalisé après la date butoir du 30 septembre.

Il en ira de même lorsque les institutions représentatives du personnel auront été saisies dans les jours suivants le Procès-verbal de désaccord relatif aux négociations qui auront bénéficiées des souplesses précédemment exposées.

2. Une absence de sanction immédiate en cas de non respect des délais

Les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action et n'ayant pas engagé de négociations en ce sens au 30 septembre encourent la pénalité financière prévue par l'article L 5121-9 du Code du travail.

Cette sanction ne sera toutefois pas immédiate en cas de constat de carence en matière de contrat de génération par la DIRECCTE.

En pareil cas, la DIRECCTE devra en effet dans un premier temps mettre la société en demeure de régulariser sa situation dans un délai compris entre 1 et 4 mois (R 5121-33).

Et ce n'est qu'à défaut de régularisation dans le délai imparti que la DIRECCTE pourra finalement appliquer la pénalité de l'article L 5121-9 à l'entreprise (L 5121-14).