

DECRET n° xx du xx 2013 relatif au contrat de génération

NOR

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail et notamment ses articles L.5121-6 et suivants,

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment son article L. 741-10,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L.137-3 et L.137-4,

Vu l'avis du conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du ;

Vu l'avis du Conseil central d'administration de la mutualité sociale agricole en date du ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du,

Vu l'avis de la Commission nationale de l'informatique et libertés en date du..... ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

DECRETE

Article 1^{er}

I. - L'intitulé du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail (partie réglementaire) est complété par les mots : « et à la gestion des âges » ;

II. - Il est créé, dans le même chapitre, une section 4 ainsi rédigée : ainsi rédigée :

« Section 4

« Contrat de génération

« Sous-section 1

« Modalités de mise en œuvre

« *Art. D. 5121-26.* - Les effectifs mentionnés aux articles L. 5121-7 à 9 sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

« Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54.

« Pour une entreprise créée au cours de l'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies aux deux premiers alinéas du présent article en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

« Sous-section 2

« Accords collectifs et plans d'actions

« *Art D. 5121-27.* - Le diagnostic préalable à la conclusion de l'accord collectif ou à l'élaboration d'un plan d'action, mentionné à l'article L.5121.10 est établi sur les trois dernières années, ou depuis la date de création de l'entreprise lorsque celle-ci est intervenue au cours des trois dernières années.

« Le diagnostic prévu à l'article L. 5121-10 comporte des éléments relatifs :

« 1° A la pyramide des âges,

« 2° Aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à leur place respective dans l'entreprise,

« 3° Aux prévisions de départ à la retraite,

« 4° Aux perspectives de recrutement,

« 5° Aux compétences clés de l'entreprise,

« 6° Aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées le cas échéant dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

« *Art. R. 5121-28.* - En fonction du diagnostic établi, les accords collectifs d'entreprise, de groupe ou de branche et les plans d'action comportent les éléments suivants:

« 1° L'âge maximal des jeunes et l'âge minimal des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur ;

« 2° S'agissant des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes :

« a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;

« b) Les modalités d'accès à la formation des jeunes, en particulier pour les moins qualifiés ;

« c) Les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la désignation d'un référent et l'organisation de la charge de travail de celui-ci et la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise ;

« d) Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;

« e) Les modalités de recours aux contrats en alternance et de leur développement ;

« f) Les modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires ;

« g) La mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi.

« 2° S'agissant des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés :

« a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

« b) Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité notamment dans les domaines suivants :

« - l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

« - l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;

« c) Les actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :

« - recrutement de salariés âgés dans l'entreprise ;

« - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;

« - organisation de la coopération intergénérationnelle ;

« - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;

« - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

3°) L'accord ou le plan d'action définit des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes. Il peut également préciser les modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés. Il veille à garantir la transmission des

compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les compétences clés identifiées dans le diagnostic.

« Les modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :

« 1° La mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise ;

« 2° L'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail.

« Les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois s'appuient sur les dispositions de l'accord prévu à l'article L. 2242-5 ou du plan d'action mentionné à l'article L. 2242-5-1.

« *Art. D. 5121-29* . - L'entreprise ou le groupe dépose l'accord collectif ou le plan d'action dans les conditions définies à l'article L. 2231-6. Outre les pièces prévues à l'article D. 2231-7, le dépôt de l'accord collectif et du plan d'action est accompagné des pièces suivantes :

« 1° Dans tous les cas, du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10 et d'une fiche signalétique dont le contenu est établi par arrêté ;

« 2° Dans le cas des plans d'action, d'une copie, le cas échéant, du procès verbal de désaccord mentionné à l'article L. 5121-12 et de l'avis mentionné à l'alinéa 3 de l'article L. 5121-12.

« *Art. D. 5121-30* . - Le diagnostic mentionné au V de l'article L. 5121-17 est transmis par l'entreprise couverte par un accord de branche étendu à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ».

« *Art. D. 5121-31* . - Outre les pièces prévues à l'article D. 2231-7, le dépôt de l'accord de branche est accompagné du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10 et d'une fiche signalétique dont le contenu est établi par arrêté.

« *Art. R. 5121-32* . - Le contrôle de conformité prévu à l'article L.5121-13 est effectué par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans un délai de trois semaines à compter de la date de dépôt de l'ensemble des pièces mentionnées à l'article D. 5121-29 dans le cas d'un accord et de six semaines dans le cas d'un plan d'action.

« A défaut de notification d'une décision de conformité dans ces délais, l'accord ou le plan d'action est réputé conforme, pour l'application de l'article L.5121-9.

« *Art. R. 5121-33* . - En cas d'absence d'accord ou de plan d'action, ou en cas d'accord ou de plan d'action non conforme aux articles L. 5121-10 à L. 5121-12, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi met en demeure l'entreprise de régulariser sa situation dans un délai qu'il fixe et qui ne peut dépasser 6 mois à compter de la date de réception de la mise en demeure adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

« Si l'employeur n'est pas en mesure de communiquer au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi un accord ou plan d'action remplissant les conditions fixées aux articles L.5121-10 à L. 5121-12 dans le délai fixé dans la mise en demeure, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise.

« L'entreprise peut être entendue, à sa demande, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

« *Art. R. 5121-34.* - A l'issue du délai imparti par la mise en demeure, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide, sur la base des éléments qui lui ont été communiqués par l'entreprise, s'il y a lieu d'appliquer la pénalité mentionnée à l'article L. 5121-9.

« Le montant de la pénalité est déterminé par application d'un taux, défini par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, au montant le plus élevé mentionné à la deuxième phrase du deuxième alinéa de L. 5121-14.

« Pour déterminer ce taux, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi tient compte des efforts réalisés par l'entreprise pour établir un accord ou un plan d'action conforme aux dispositions des articles L. 5121-10 à 12, et notamment :

« 1°) De la réalisation d'un diagnostic ;

« 2°) De l'ouverture ou non de négociations ;

« 3°) De l'existence ou non d'un accord ou plan d'action négocié ou élaboré antérieurement portant sur les thématiques du contrat de génération ;

« 4°) Du degré de non-conformité de l'accord ou du plan d'action lorsqu'il existe ;

« 5°) De la situation de l'entreprise au regard du franchissement du seuil d'effectifs prévu à l'article R. 5121-26 au cours des douze mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 5121-33.

« Il tient également compte de la situation économique et financière de l'entreprise et notamment :

« 1°) De la survenance de difficultés économiques ;

« 2°) Des restructurations ou fusions en cours ;

« 3°) De l'existence d'une procédure collective en cours ;

« Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi notifie à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue à l'article R. 5121-33, la décision motivée d'application de la sanction qui comprend notamment le taux retenu.

« Il adresse une copie de cette notification à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime de la protection sociale agricole dont relève l'employeur.

« *Art. R. 5121-35.* - La pénalité est due par l'entreprise pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action conforme à compter de la date de réception de la décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

« La pénalité est calculée par l'employeur par application du taux notifié selon les modalités prévues à l'article R. 5121-34.

« La pénalité est déclarée et versée par l'employeur auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont il dépend :

« 1°) A la date d'échéance des cotisations et contributions sociales la plus proche de la date de réception de la notification du taux de la pénalité, s'agissant de la pénalité due au titre de la période comprise entre le mois civil suivant la date d'expiration de la mise en demeure de régulariser et le mois civil précédant la réception de la notification du taux de la pénalité ;

« 2°) En même temps que ses cotisations et contributions sociales pour chaque mois suivant la réception de la notification du taux de la pénalité pendant lequel il n'est pas couvert par un accord ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10 à L.5121-12.

« *Art. R. 5121-36.* - Le document d'évaluation mentionné aux articles L. 5121-15 et L. 5121-16 comporte au minimum :

« - l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;

« - le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;

« - le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, et en particulier sur l'objectif chiffré en matière de recrutement ou de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

« - le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.

« Le document d'évaluation précise le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action.

« Il justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées. Il mentionne les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

« Le contenu du document d'évaluation est précisé par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

« *Art. D. 5121-37.* - Le document d'évaluation prévu à l'article L. 5121-15 est transmis chaque année au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

« *Art. D. 5121-38.* - Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut adresser à l'entreprise des observations portant sur la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action sur la base du document d'évaluation mentionné à l'article L. 5121-15. Le courrier d'observations est transmis aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

« *Art. R. 5121-39.* - La mise en demeure prévue à l'article L. 5121-15 est adressée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

« Si l'employeur n'est pas en mesure de communiquer au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi un document d'évaluation de l'accord ou du plan d'action remplissant les conditions fixées à l'article L. 5121-15 dans le délai d'un mois fixé dans la mise en demeure, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise.

« L'entreprise peut être entendue, à sa demande, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

« Sur la base des éléments qui lui ont été communiqués par l'entreprise, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi notifie une décision motivée d'application de la pénalité.

« Il adresse une copie de cette notification à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime de la protection sociale agricole dont relève l'employeur.

« La pénalité est due par l'employeur pour chaque mois entier au cours duquel elle n'a pas transmis le document d'évaluation, à compter de la réception de la décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi lui notifiant la pénalité.

« L'employeur déclare et verse à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime de la protection sociale agricole dont il relève le montant de cette pénalité jusqu'au dépôt du rapport d'évaluation mentionné à l'article L.5121-15 et conforme aux dispositions de l'article R. 5121-37.

« *Art. D. 5121-40.* - Le montant de la pénalité prévu à l'article L. 5121-15 est de mille cinq-cents euros par mois entier de retard.

« Sous-section 3

« Modalités de l'aide

« *Art. D. 5121-41.* - L'entreprise est considérée comme étant à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement de cotisation et de contribution de sécurité sociale ou d'assurance chômage lorsque l'employeur a souscrit et

respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

« *Art. R 5121-42.* - Le jeune embauché mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 doit être âgé d'au moins seize ans et de moins de vingt-six ans au premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée, ou de moins de trente ans s'il bénéficie de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, sous réserve des dispositions transitoires prévues à l'article 5 de la loi n° XX du XX portant création du contrat de génération.

« *Art. D. 5121-43.* - Le montant de l'aide défini aux articles L. 5121-17 et L.5121-18 portant sur la transmission d'entreprise est de quatre mille euros par an à hauteur de deux mille euros au titre de l'embauche du jeune mentionné au 1° du I de l'article L.5121-17 ou à l'article L. 5121-18 et de deux mille euros au titre du maintien en emploi du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L.5121-17 ou du chef d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18.

« Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la durée du travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L.5121-17 ou mentionné à l'article L. 5121-18 et du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L.5121-17 ou du chef d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18.

« *Art. D. 5121-44.* - L'aide prévue aux articles L.5121-17 et L. 5121-18 ne peut se cumuler qu'avec le dispositif prévu à l'article L.6325-1.,

« *Art. D. 5121-45.* - L'entreprise bénéficie de l'aide pendant trois ans au maximum à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune ou à compter de la date de promulgation de la loi pour les embauches effectuées entre le 1^{er} janvier 2013 et la date de promulgation de la loi.

« *Art. D. 5121-46.* - La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès Pôle emploi dans les trois mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune recruté dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L.5121-17.

« Pour les embauches réalisées entre le 1er janvier 2013 et la date de promulgation de la loi n° XX du XX portant création du contrat de génération, la demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi au plus tard dans les trois mois suivants la promulgation de cette même loi.

« *Art. R. 5121-47.* - L'aide est interrompue, dans sa totalité, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée du jeune mentionné au 1° du I de l'article L.5121-17 ou à l'article L.5121-18 ou en cas de diminution de la durée hebdomadaire de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L.5121-17 ou à l'article L.5121-18 en deçà des quatre cinquièmes de la durée collective de travail hebdomadaire de l'entreprise.

« Elle est également interrompue, dans sa totalité, en cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 :

« 1° Dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, quel soit le motif de rupture ;

« 2° Au-delà des six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée

indéterminée du jeune en cas de licenciement pour motif économique, licenciement pour cause réelle et sérieuse autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude et rupture conventionnelle homologuée.

« L'aide associée au maintien dans l'emploi du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 est interrompue en cas de rupture de son contrat de travail, au-delà des six mois après le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, pour cause de départ à la retraite, démission, licenciement pour faute grave ou lourde, licenciement pour inaptitude.

« En cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L.5121-17 dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune pour les motifs de départ en retraite, licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude physique, ou décès, l'aide est maintenue, dans sa totalité, pour le trimestre civil concerné lorsque ce salarié est remplacé dans les trois mois suivant la rupture de son contrat de travail par un autre salarié âgé dans les conditions prévues au 2° du I de l'article L. 5121-17.

« L'aide est interrompue dans sa totalité en cas de départ du chef d'entreprise mentionné à l'article L.5121-18.

« En cas de rupture du contrat de travail de l'un des salariés âgés mentionnés au III de l'article L.5121-17 pour motif économique, licenciement pour cause réelle et sérieuse, autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude, l'entreprise perd le bénéfice de la dernière aide accordée au titre du contrat de génération, à compter du trimestre au cours duquel le départ d'un des salariés est intervenu.

« *Art. D. 5121-48.* - Lorsque l'embauche a lieu pendant le trimestre au cours duquel est réalisée la demande, Pôle emploi envoie à l'entreprise, à la fin du trimestre civil, une demande d'actualisation.

« Lorsque l'embauche a eu lieu pendant le trimestre précédant le trimestre au cours duquel est réalisée la demande d'aide, Pôle emploi calcule et verse à l'entreprise le montant de l'aide correspondant au trimestre civil de l'embauche.

« Au terme de chaque trimestre civil, l'employeur adresse à Pôle emploi une déclaration d'actualisation permettant le calcul et le versement de l'aide.

« Cette déclaration doit être adressée à Pôle emploi dans le mois qui suit le trimestre civil pour lequel l'aide est demandée. A défaut, l'aide n'est pas due pour le trimestre concerné.

« En l'absence d'actualisation par l'entreprise de deux trimestres consécutifs, l'aide est interrompue dans sa totalité.

« L'aide n'est due que pour le trimestre au titre duquel le montant calculé en application de l'article D. 5121-44 est au moins égal à cinquante euros.

« Pour le versement au titre du premier trimestre et du dernier trimestre de bénéfice l'aide, le montant de l'aide est proportionnel à la durée d'exécution du contrat de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L.5121-17 ou L. 5121-18, et du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L.5121-17 ou du chef d'entreprise mentionné à l'article L.5121-18.

« Pour les embauches réalisées entre le 1^{er} janvier 2013 et la date de promulgation de la loi n°

XX du XX portant création du contrat de génération, le montant de l'aide versée au titre du premier trimestre civil est proportionnel à la durée d'exécution du contrat de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L.5121-17 ou L. 5121-18, et du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L.5121-17 ou du chef d'entreprise mentionné à l'article L.5121-18 dans l'entreprise à compter de la date de la promulgation de cette même loi.

« En cas de diminution du temps de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L.5121-17 et L. 5121-18 en deçà de la durée hebdomadaire prévue au 1° de l'article L. 5121-17 en cours de trimestre, l'aide est interrompue à compter de la date à laquelle survient cette diminution.

« En cas de diminution du temps de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L.5121-17 et L. 5121-18 ou du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L.5121-17, en cours de trimestre, le montant de l'aide associé au jeune ou celui associé au salarié âgé est proratisé.

« Le résultat obtenu est arrondi à deux décimales, au centième le plus proche.

« *Art. D. 5121-49.* - Lorsque le contrat de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L.5121-17 et L. 5121-18 ou du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L.5121-17 est suspendu durant au moins 30 jours consécutifs au cours du trimestre civil, sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à ce trimestre civil n'est pas due pour la partie de l'aide afférente au jeune mentionné au 1° du I de l'article L.5121-17 et L. 5121-18 ou au salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L.5121-17 dont le contrat de travail est suspendu.

« *Art. D. 5121-50.* - Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations du bénéficiaire de l'aide.

« Le bénéficiaire de l'aide tient à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle. Il adresse à Pôle emploi les documents demandés par celle-ci dans un délai maximum d'un mois suivant la demande de communication de ces documents.

« L'absence de réponse de l'entreprise dans ce délai interromp le versement de l'aide sur laquelle porte le contrôle. Au terme de ce délai, Pôle emploi informe l'entreprise qu'à défaut de lui transmettre ces documents dans un délai d'un mois, l'aide perçue devra être remboursée dans sa totalité auprès de Pôle emploi.

« A défaut de réponse de l'entreprise, celle-ci rembourse la totalité de l'aide perçue auprès de Pôle emploi.

« A défaut de produire les documents demandés dans le délai imparti ou en cas de constatation de déclaration inexacte, le versement de l'aide est interrompu et l'entreprise est tenue de reverser à Pôle emploi l'intégralité de l'aide perçue.

« *Art. R. 5121-51.* - Pour la gestion du versement de l'aide, Pôle emploi est habilité à collecter et traiter les données à caractère personnel relatives aux salariés qui lui sont transmises par l'employeur au moyen du formulaire de demande d'aide et de la déclaration d'actualisation trimestrielle. Les données à caractère personnel collectées comportent notamment le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques des salariés concernés, ainsi que des informations relatives à leur identification, leurs coordonnées personnelles, les caractéristiques de leur emploi, ainsi que leur situation sur le marché du travail, dont le détail sera précisé par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

« Art. R. 5121-52. - L'employeur, sollicitant le bénéfice de l'aide mentionnée à l'article L.5121-17 et à l'article L.5121-18, a l'obligation d'en informer les salariés relevant du contrat de génération et de leur faire savoir que des données à caractère personnel sont communiquées à cet effet à Pôle emploi chargé de la gestion du versement de l'aide.

« Art. R. 5121-53. - L'ensemble des données à caractère personnel collectées par Pôle emploi pour la gestion du versement de l'aide, à l'exclusion du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, sont mises à disposition des services du ministère en charge de l'emploi dans les conditions définies par une convention entre l'Etat et l'institution précitée.

« Art. R.5121-54. - La collecte des informations a pour finalité :

« - la gestion du versement de l'aide

« - le suivi financier

« - la production d'études et de statistiques relatives au marché du travail.

Article 2

L'article D. 5121-6 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour le contrat de génération, l'Etat peut prendre en charge, dans la limite de 70 %, les coûts supportés par les entreprises pour la conception, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le cadre de conventions dénommées « conventions d'aide au conseil ».

Article 3

L'article D. 3231-3 du code du travail est abrogé.

Article 4

La section première du chapitre VIII *ter* du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale est abrogée.

Article 5

Le ministre de l'économie et des finances, la ministre des affaires sociales et de la santé, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel de la République française*.

Fait à Paris, le ...

Jean Marc Ayrault

Par le Premier ministre :

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

Le ministre de l'économie et des finances

Le ministre délégué au budget