



MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Paris, le **29 JAN. 2014**

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

Mesdames et Messieurs les Préfets de région

Mesdames et Messieurs les Directeurs régionaux des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

Mesdames et Messieurs les Directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) des départements et collectivités d'outre-mer

Copie :

Mesdames et Messieurs les Préfets de département

Monsieur le directeur général de Pôle emploi

Objet : Contrat de génération dans les entreprises de 300 salariés et plus

Dans mon instruction du 12 septembre 2013, je vous demandais de faciliter la négociation sur le contrat de génération au sein des entreprises de 300 salariés et plus, **en accordant une souplesse vis à vis de la date butoir du 30 septembre 2013.**

Cette souplesse a été utile : un grand nombre d'accords contrat de génération ont été conclus depuis et sont en cours de mise en œuvre.

Pour autant, **je constate que fin janvier toutes les entreprises de 300 salariés et plus n'ont pas encore déposés dans vos services un accord contrat de génération –ou à défaut un plan d'action unilatéral.**

Je vous demande donc :

1. **pour les entreprises qui vous ont déjà signalé être en train de finaliser de leur négociation ou plan d'action**, vous veillerez à les accompagner dans cette dernière phase, en vue d'un dépôt de leur accord ou plan d'action **dans les quelques semaines qui viennent.**

2. **pour les entreprises qui ne se seraient pas manifestées auprès de vous, il faut maintenant engager la procédure de mise en demeure puis, au besoin, de pénalité.**

Je vous invite donc à les informer individuellement dans les jours qui viennent de votre intention d'engager à leur encontre cette procédure.

Si elles vous indiquent, en réponse, être en train de finaliser leur négociation ou plan d'action, vous veillerez à les accompagner dans cette dernière phase, en vue d'un dépôt de leur accord ou plan d'action **dans les quelques semaines qui viennent.**

Si elles ne réagissent pas immédiatement à cette alerte, vous lui adresserez sans délai la mise en demeure prévue par les textes et, en cas de manquement persistant, vous engagerez alors la mise en œuvre des pénalités.

Dans tous les cas, je vous rappelle que la procédure de pénalité doit être engagée dans le mois qui suit la date de la fin de mise en demeure (article R.5121-34 du code du travail).

Je vous rappelle également que l'ensemble des décisions et mises en demeure, quelle que soit leur nature, doivent être renseignées dans le système d'information dédié au contrat de génération (SICG). Cet outil permet une capitalisation des accords et plans d'action, tant au niveau régional que national, qui est essentielle au pilotage du dispositif.

Je vous remercie pour votre implication personnelle, et compte sur la poursuite de votre mobilisation pour sensibiliser les entreprises sur les enjeux du contrat de génération, notamment en faisant témoigner des entreprises et des salariés pour qui le contrat de génération est devenu une réalité, ainsi que les partenaires sociaux impliqués sur le sujet au sein de votre région.



Michel SAPIN.