

Il “*contrat de génération*” francese: la battaglia del Governo per l’impiego, in particolar modo, dei giovani

di Giulia Alessandri

Il 23 gennaio 2013, l’Assemblea nazionale ha adottato il progetto di legge che darà nuova vita, in Francia, al c.d. *contrat de génération*¹. Il progetto era stato presentato al Consiglio dei Ministri il 12 dicembre 2012 da Michel Sapin, Ministro del lavoro.

Questa nuova misura rappresentava uno tra i punti di forza del neo Presidente francese, François Hollande, misura che ha come obiettivo quello di garantire l’impiego per quelle che sono considerate le c.d. fasce deboli nel mercato del lavoro, vale a dire i giovani e i *seniors*.

I giovani terminati i loro studi non si vedono proporre che stages, contratti a tempo determinato e missioni interinali; questo perché agli occhi dell’azienda, rappresenta un rischio assumere a tempo indeterminato un giovane, ancora inesperto e considerato non sufficientemente produttivo nel sistema aziendale. D’altro canto, i lavoratori *seniors*, meno coinvolti negli indici di disoccupazione francese (6,5%), riscontrano sempre più difficoltà nel ritrovare un lavoro fisso se, a pochi anni dall’età pensionabile, perdono il lavoro. Al contrario dei giovani, costano di più, vista l’esperienza che offrono al datore di lavoro.

Non solo. Fino ad oggi, pareva che le due fasce professionali fossero messe una di fronte all’altra. L’obiettivo del *contrat de génération* parrebbe essere quello di lottare contro la discriminazione legata all’età del lavoratore.

La Loi Fillon aveva, a suo tempo, modificato il sistema delle pensioni, fissando a 65 anni l’età pensionabile. La stessa legge prevedeva la possibilità di abbassare l’età pensionabile a due condizioni: che il lavoratore beneficiasse di una pensione a tasso pieno, e che esistesse una convenzione e un accordo collettivo, in linea con le direttive europee antidiscriminazione, che predisponesse delle misure in termini di impiego per i giovani e una formazione professionale². Quindi, una *mise à la retraite anticipée* (prepensionamento) giustificata, se bilanciata dall’assunzione di giovani leve all’interno dell’azienda stessa, in un’ottica di una politica per l’impiego e di lotta contro la disoccupazione giovanile.

Non solo. La Corte Costituzionale aveva confermato che l’art. L. 1237-5 Code du travail, che predispone le condizioni per il prepensionamento, è conforme alla Costituzione³.

Oggi, l’impulso al mercato del lavoro, avviene attraverso il perseguimento di due nuovi obiettivi: il primo, quello di garantire l’impiego a tempo indeterminato dei giovani; il secondo, quello di

¹ Projet de Loi portant création du contrat de génération, Art. 1er, section 4, “*Contrat de génération*” “Art. L 5121-6. *Le contrat de génération a pour objectif de faciliter l’intégration des jeunes dans l’emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l’embauche et le maintien en emploi des salariés âgés et d’assurer la transmission des savoirs et des compétences. Il est mis en oeuvre, en fonction de la taille des entreprises, dans les conditions prévues par la présente section. Le contrat de génération est applicable aux employeurs de droit privé*”.

² Loi Fillon du 21 août 2003 n° 2003-775.

³ QPC du 04 février 2011, n. 2010-98.

garantire il mantenimento del posto di lavoro per i *seniors*, il più a lungo possibile o il facile reinserimento nel mercato del lavoro se vi si ritrovano a poca distanza dalla pensione. La coesione tra le due fasce professionali avviene tramite la missione di “trasmissione delle competenze”, una staffetta tra entranti e uscenti, in grado di mantenere salda la solidarietà tra queste due categorie di lavoratori, in grado di permettere una solida e costante competitività all’interno dell’azienda.

Il nuovo contratto si rivolge a tutti i giovani di meno di 26 anni, quale che sia il loro livello di formazione, e ai *seniors* di 57 anni e più, che mantengono il loro posto di lavoro. Nel caso in cui l’azienda non dovesse avere dei *seniors* tra i suoi dipendenti, potrebbe attivarsi per promuovere l’assunzione di persone di 55 anni e più. Per le persone affette da handicap, l’età è alzata a 30 anni per l’assunzione e a 55 anni per il mantenimento del posto di lavoro all’interno dell’azienda. L’obiettivo è quello di raggiungere la soglia di 500 000 giovani assunti, da qui a cinque anni, in aziende con meno di 300 dipendenti.

Le modalità di applicazione del nuovo “*contrat de génération*” tendono ad adattarsi al tipo di azienda e alla grandezza della stessa.

Il 19 ottobre 2012 è stato concluso l’ANI (Accord National Interprofessionnel) tra i rappresentanti delle organizzazioni sindacali e patronali, unanimi nel dare impulso a questo nuovo accordo tra giovani e *seniors*, definendo le modalità attraverso le quali questo contratto deve prendere forma.

E’ stato previsto che le aziende con più di 300 dipendenti dovranno negoziare le modalità di assunzione ed integrazione dei giovani nell’azienda, l’impiego dei *seniors* e la trasmissione delle competenze, a pena di sanzione da parte dell’autorità amministrativa⁴.

Le aziende con meno di 300 dipendenti, che dispongono di risorse più limitate nella gestione delle risorse umane, potranno beneficiare di un aiuto fiscale al fine di promuovere questo contratto. L’aiuto, che verrà dato dallo Stato francese, sarà di 2000 euro all’anno per l’assunzione di un giovane oppure per mantenere un *senior* all’interno della struttura, che equivalgono a 4000 euro all’anno e a 12 000 euro nel triennio.

Per le piccole aziende, comprese tra 50 e 300 dipendenti, i benefici saranno concessi a condizione di concludere un accordo collettivo, oppure di mettere in atto un piano d’azione, oppure di essere coperte da un accordo di settore⁵.

Le aziende di meno di 50 dipendenti beneficeranno dell’aiuto statale senza obbligo di negoziazione⁶.

⁴ Projet de loi portant création du contrat de génération, Art. 1er, section 4, sous-section 1, Modalités de mise en oeuvre, “Art. L. 5121-9. – Les entreprises employant au moins trois cents salariés ou appartenant à un groupe, au sens de l’article L. 2331-1, dont l’effectif comprenda au moins trois cents salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial dont l’effectif comprenda au moins trois cents salariés, sont soumis à une pénalité à la charge de l’employeur, dans les conditions définies à l’article L. 5121-14, lorsqu’ils ne sont pas couverts par un accord collectif d’entreprise ou de groupe respectant les dispositions des articles L. 5121-10 et L. 5121-11 et qu’à défaut d’accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégué syndical, l’employeur n’a pas élaboré un plan d’action respectant les dispositions de l’article L. 5121-12”.

⁵ Art. 1er, section 4, sous-section 1, Modalités de mise en oeuvre, “Art. L. 5121-8. – Les entreprises dont l’effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l’article L. 2331-1, employant entre cinquante et moins de trois cents salariés bénéficient d’une aide, dès lors qu’elles remplissent les conditions fixées à l’article L. 5121-17 et qu’en outre:

1° Elles sont couvertes par un accord collectif d’entreprise ou de groupe respectant les dispositions des articles L. 5121-10 et L. 5121-11; dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, les accords peuvent être conclus dans les conditions prévues par les articles L. 2231-21 et L. 2232-24;

2° A défaut d’accord collectif ou de plan d’action, elles sont couvertes par un accord de branche étendu respectant les dispositions des articles L. 5121-10 et L. 5121-11.”

L'azienda beneficerà di un numero di aiuti statali, derivanti dal *contrat de génération*, in base al numero dei *senior* nella sua azienda.

Laddove l'azienda dovesse licenziare un dipendente di 57 anni o più (o di un dipendente di 55 anni o più, se affetto da handicap), perderebbe automaticamente l'aiuto statale.

Il progetto prevede, da parte dello Stato, degli aiuti finanziari. Questi aiuti sono previsti solo per le aziende con meno di 300 dipendenti, mentre per le aziende con più di trecento dipendenti il rischio sarà quello di una penalità laddove non dovesse essere conclusa la negoziazione prima del 30 settembre 2013.

Li aiuti aumenteranno progressivamente fra il 2013 e il 2016: da 180 milioni di euro nel 2013, si prevedono fino a 920 milioni di euro nel 2016.

Una volta posti in essere questi *contrats de génération*, sarebbe garantito un triplice interesse per lo Stato francese: la stabilità lavorativa per il giovane, il mantenimento del posto di lavoro per il lavoratore esperto fino al termine ultimo, prima dell'età pensionabile, e un livello di competenza e produttività per l'azienda che non andrebbero quindi perse con l'uscita del *senior* dall'organico aziendale.

Giulia Alessandri
Collaboratore ADAPT

⁶ Projet de loi portant création du contrat de génération, Art. 1er, section 4, sous-section 1, Modalités de mise en oeuvre, "Art. L. 5121-7. – Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés et n'appartenant pas à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, employant au moins cinquante salariés, bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 relatives à l'embauche et au maintien en emploi de salariés jeunes et âgés."