

## Contrat de génération

### 01 PRINCIPE

Le contrat de génération est un dispositif d'aide à l'emploi créé par la **loi n° 2013-185 du 1er mars 2013**, qui a **3 objectifs** :

- Faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
- Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors ;
- Assurer la transmission des savoirs et des compétences.

### EMPLOYEURS CONCERNES

Tous les employeurs de droit privé sont concernés mais le dispositif prévoit des règles différentes selon la taille de l'entreprise :

⇒ **Les entreprises employant moins de 50 salariés** ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est inférieur à 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide de l'Etat pour tout contrat de génération conclu sans avoir l'obligation d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action.

⇒ **Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés** : Initialement ces entreprises devaient être dotées d'un accord collectif ou d'un plan d'action relatif au contrat de génération pour pouvoir prétendre à l'aide. Cette condition a été levée le 7 mars 2014 par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Pour ces entreprises, l'accord ou le plan d'action reste néanmoins nécessaire pour éviter d'avoir à payer une pénalité à compter du 31/03/2015.

#### **A noter**

Depuis le décret n° 2015-249 du 3 mars 2015, les entreprises couvertes par un accord de branche sur le contrat de génération n'ont plus l'obligation de transmettre un diagnostic sur l'emploi des salariés âgés à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircecte) pour bénéficier de l'aide financière.

⇒ **Les entreprises de 300 salariés et plus ou appartenant à un groupe dont l'effectif est de 300 salariés et plus** :

Ces entreprises ne bénéficient pas de l'aide de l'Etat.

Elles ont l'obligation d'engager des négociations sur l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences. Les accords en résultant se substitueront aux accords seniors.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou de plan d'action, l'entreprise sera soumise à une **pénalité** fixée par l'autorité administrative en fonction de la situation de l'entreprise.

**A noter** : Depuis le 31 mars 2015, cette pénalité s'applique également aux entreprises de moins de 50 à moins de 300 salariés ainsi qu'à celles qui appartiennent à un groupe de 50 à moins de 300 salariés. Toutefois, si ces entreprises sont couvertes par un accord de branche étendu, elles ne sont pas soumises à l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou d'adopter un plan d'action.

Le montant de cette **pénalité** est plafonné :

- à 1% des rémunérations ou gains versés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action,

ou, si ce montant est plus élevé :

- à 10% du montant de la réduction générale des cotisations patronales pour les rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action.

## Contrat de génération

### SALARIES CONCERNES

#### Embauche d'un jeune

Pour bénéficier de l'aide, l'entreprise de moins de 300 salariés doit recruter un jeune de **moins de 26 ans en CDI** en principe à temps plein, ou **de moins de 30 ans s'il est handicapé**.

Les conditions d'âge sont appréciées au premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune et, pour le contrat d'apprentissage en contrat de travail à durée indéterminée, au premier jour d'exécution de ce contrat suivant l'expiration de la période d'apprentissage.

Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, le jeune peut avec son accord être employé à temps partiel. Sa durée de travail hebdomadaire ne peut alors être inférieure à quatre cinquième de la durée hebdomadaire du travail à temps plein.

#### Maintien dans l'emploi ou recrutement d'un senior

L'entreprise doit maintenir dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :

- un salarié âgé de **57 ans ou plus**,
- ou un salarié **d'au moins 55 ans** au moment de son embauche ou reconnu travailleur handicapé.

L'aide peut également être accordée dans le cas d'une entreprise de moins de 50 salariés lorsque le chef d'entreprise âgé d'au moins 57 ans embauche le jeune âgé de moins de 30 ans en vue de lui transmettre son entreprise.

### DIAGNOSTIC PREALABLE

Préalablement à la négociation d'un accord collectif ou à l'élaboration d'un plan d'action, un diagnostic portant sur divers éléments doit être réalisé (pyramides des âges, prévisions de départ en retraite...). Ce diagnostic s'appuie sur :

- celui réalisé pour la détermination des objectifs et des mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la GPEC, lorsqu'ils existent.

**A noter** : Depuis le 6 mars 2015, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés couvertes par un accord de branche sont dispensées de déposer un diagnostic préalable auprès de la DIRECCTE.

### ACCORD COLLECTIF OU PLAN D'ACTION

L'accord collectif (ou le plan d'action), **valable 3 ans**, doit comporter divers points, dont notamment :

- des engagements sur l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés ;
- des engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences ;
- un calendrier de mise en œuvre des engagements ;
- les mesures destinées à favoriser l'amélioration et l'adaptation des conditions d'emploi des salariés âgés ;
- les modalités de publicités et de suivi de l'accord ou du plan d'action.

Dans tous les cas, l'accord ou le plan d'action doit comporter des **objectifs chiffrés** en matière d'embauche de jeunes en CDI ainsi que d'embauche et de maintien dans l'emploi de seniors.

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés couvertes par un accord de branche étendu relatif au contrat de génération peuvent se contenter d'appliquer cet accord.

En revanche, les entreprises d'au moins 300 salariés n'ont pas le choix et doivent se doter de leur propre accord collectif ou de leur propre plan d'action.

## Contrat de génération

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés qui ne peuvent donc pas se prévaloir d'un accord de branche étendu et les entreprises d'au moins 300 salariés doivent donc négocier un accord collectif. Ce n'est **qu'en cas d'échec des négociations**, attesté par un procès-verbal de désaccord, que l'employeur peut envisager, dans un second temps, **l'élaboration d'un plan d'action**. Une fois élaboré, ce plan doit être soumis au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel, pour avis.

### A noter :

Il est possible de négocier l'accord relatif au contrat de génération dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC.

L'accord collectif ou le plan d'action doit être **déposé auprès de l'administration**.

Les modalités de suivi de l'accord collectifs par les représentants du personnel sont, en principe, définies par l'accord lui-même. En cas de plan d'action, l'employeur informe chaque année le CE ou, à défaut, les DP, lorsqu'ils existent, sur la mise en œuvre du plan et la réalisation des objectifs fixés.

L'aide concerne les **entreprises de moins de 300 salariés** ayant conclu un contrat de génération entre un jeune et un senior.

L'aide ne peut être accordée :

- lorsque l'entreprise a procédé, dans les six mois précédents, à un licenciement économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ;
- lorsque l'entreprise n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement relatives aux cotisations et contributions de Sécurité sociale et d'assurance chômage ou n'a pas souscrit ou ne respecte pas un plan d'apurement des cotisations restant dues.

L'aide financière est de **4000 euros** par an à hauteur de 2000 € pour l'embauche du jeune et de 2000 € pour le maintien du senior ou du chef d'entreprise.

A compter du 15 septembre 2014, cette aide financière est fixée à **8000 euros** pour les entreprises qui recrutent **simultanément** un jeune de moins de 26 ans en CDI et un salarié âgé d'au moins 55 ans. L'embauche du senior peut avoir eu lieu jusqu'à 6 mois avant le recrutement du jeune ([Décret n° 2014-1046 du 12 septembre 2014](#)).

Pour en bénéficier, une demande doit être adressée à **Pôle emploi** dans les trois mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune et, pour les contrats d'apprentissage en contrat de travail à durée déterminée, suivant le premier jour d'exécution de ce contrat suivant l'expiration de la période d'apprentissage via le formulaire téléchargeable sur le site [www.contratgeneration.gouv.fr](http://www.contratgeneration.gouv.fr).

**L'aide est versée par Pôle emploi chaque trimestre** et s'applique pendant trois ans à compter du premier jour d'exécution du contrat à durée indéterminée du jeune et, pour le contrat d'apprentissage en contrat de travail à durée indéterminée, à compter du premier jour d'exécution du contrat suivant l'expiration de la période d'apprentissage.

Le [décret du 15 mars 2013](#) précise les cas dans lesquels la rupture prématurée du binôme formé par le jeune et le senior met fin au versement de l'aide financière.

**Il est prévu que l'aide ne peut se cumuler avec une autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi financée par l'Etat, à l'exception du contrat de professionnalisation.**

Le bénéfice du contrat de génération peut être cumulé avec une exonération totale ou partielle de cotisations de Sécurité sociale dans la mesure où le dispositif d'exonération ne l'interdit pas.

Cette aide est ainsi cumulable avec la réduction générale des cotisations patronales de Sécurité sociale laquelle ne prévoit pas de principe de non cumul avec une aide de l'Etat à l'emploi.

03

ACCORD  
COLLECTIF OU  
PLAN  
D'ACTION

04

AIDE  
FINANCIERE

SOURCES

Articles L 5121-6 à L 5121-21 et R 5121-26 à R 5121-55 du Code du travail

MISE À JOUR

18/05/2015