

LE CONTRAT DE GENERATION

La loi du 1^{er} mars 2013 porte création du **contrat de génération** (*loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013, parue au JORF du 03/03/2013*). Elle reprend les principales dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, signé par l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs, dont l'UPA, et par l'ensemble des organisations syndicales de salariés. Cette loi est complétée par le décret d'application du 15 mars 2013 (*décret 2013-222 JORF du 16 mars 2013*).

Le contrat de génération a pour objectif :

- ✚ de **faciliter l'insertion durable des jeunes** dans l'emploi par leur accès à un contrat de travail à durée indéterminée,
- ✚ de **favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés**,
- ✚ et d'assurer la **transmission des savoirs et des compétences**.

Une **aide financière** est accordée, sous conditions (détaillées ci-après), à l'entreprise qui :

- ✚ embauche un **jeune en CDI**,
- ✚ et maintient en emploi un **sénior**.

Le contrat de génération s'adresse aux **employeurs de droit privé**, et est mis en œuvre selon des modalités distinctes en fonction de la taille de l'entreprise concernée.

MISE EN OEUVRE

Les modalités de mise en œuvre du contrat de génération sont propres à chaque catégorie d'entreprises. Dans ce cadre, **les entreprises sont répertoriées selon 3 catégories** :

- ✚ les entreprises dont **l'effectif est inférieur à 50 salariés** ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ;
- ✚ les entreprises dont **l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés** ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ;
- ✚ les entreprises **employant au moins 300 salariés** ou appartenant à un groupe employant au moins 300 salariés.

1. Les entreprises occupant moins de 50 salariés (article L.5121-7 du Code du Travail) :

Ces entreprises peuvent conclure un contrat de génération et accéder à l'aide financière pour chaque binôme de salariés si :

- ✚ Elles embauchent en **CDI à temps plein** et **maintiennent dans l'emploi** pendant la durée de l'aide, **un jeune âgé de moins de 26 ans** ou un jeune âgé de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, le jeune peut être employé à temps partiel, avec son accord. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à 4/5^{ème} de la durée hebdomadaire du travail à temps plein.

- ✚ Elles maintiennent dans l'emploi, en CDI pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :
 - a) Un **salarié âgé d'au moins 57 ans** ;
 - b) Ou un **salarié d'au moins 55 ans au moment de son embauche** ;
 - c) Ou un salarié d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la **qualité de travailleur handicapé**.

Dans les entreprises occupant moins de 50 salariés, **l'aide financière est accordée lorsque le chef d'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, procède à l'embauche d'un jeune** dans les conditions prévues ci-dessus, **dans la perspective de lui transmettre l'entreprise**. Article L.5121-18 du Code du Travail.

LE CONTRAT DE GENERATION

Les **conditions relatives à l'âge** des personnes concernées par le contrat de génération (moins de 57 ans, au moins 55 ans, moins de 26 ans) sont **appréciées au 1^{er} jour d'exécution du contrat CDI**.

2. Les entreprises occupant de 50 salariés à moins de 300 salariés (article L.5121-8 du Code du Travail) : nous consulter si besoin.
3. Les entreprises occupant au moins 300 salariés (article L. 5121-9 du Code du Travail) : nous consulter si besoin.

MODALITES D'ATTRIBUTION DE L'AIDE FINANCIERE

Article L.5121-17 et L.5121-18 du Code du Travail.

En plus des conditions énoncées précédemment, **l'aide financière est attribuée aux entreprises qui n'ont pas procédé, dans les six mois précédents l'embauche du jeune à :**

- ✚ un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche,
- ✚ ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel l'embauche est prévue,
- ✚ ou à une rupture conventionnelle homologuée.

Les entreprises doivent également **être à jour de leurs obligations déclaratives et de paiement des cotisations et contributions** de sécurité sociale ou d'assurance chômage. L'entreprise est considérée comme étant à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'URSSAF et de Pôle Emploi lorsque l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

La rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail ou le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude de l'un des salariés ouvrant droit à une aide, entraîne son interruption.

Par ailleurs, le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude d'un salarié âgé de 57 ans ou plus ou de 55 ans ou plus bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé entraîne la perte de l'aide associée à un binôme de salariés.

L'aide est ouverte aux entreprises à compter de la date de promulgation de la présente loi **pour les embauches réalisées à compter du 1^{er} janvier 2013**, dans les conditions suivantes :

- ✚ la durée de 3 ans débute à compter de la date de promulgation de la loi (3 mars 2013) ;
- ✚ la demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle Emploi au plus tard dans les 3 mois suivant la publication du décret (publication le 16 mars 2013) ;
- ✚ le montant de l'aide versée au titre du premier trimestre civil de 2013 est proratisé en fonction de la durée séparant la promulgation de la loi de la fin du trimestre.

MONTANT DE L'AIDE FINANCIERE

Article D.5121-41 du Code du Travail

Le montant de l'aide financière est de **4.000 euros par an** :

- ✚ à hauteur de **2.000€ au titre de l'embauche du jeune** âgé de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- ✚ à hauteur de **2.000€ au titre du maintien en emploi du salarié âgé** d'au moins 57 ans ou 55 ans et/ou bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou au bénéfice du chef d'entreprise âgé d'au moins 57 ans dans la perspective de transmission de son entreprise.

LE CONTRAT DE GENERATION

Le montant de l'aide est dû au titre de chacun des deux membres du binôme et **il peut être proratisé** le cas échéant :

- ✚ en fonction de la durée du travail du jeune ou du salarié âgé, lorsque cette durée est inférieure au temps plein ;
- ✚ en cas d'embauche ou de départ du jeune ou du salarié âgé ou du chef d'entreprise en cours de trimestre, en fonction de la durée d'exécution du contrat ou de la présence dans l'entreprise.

L'aide financière relative au contrat de génération **ne peut se cumuler avec une autre aide à l'insertion**, à l'accès ou au retour à l'emploi, à l'exception de celle prévue par le contrat de professionnalisation.

L'entreprise bénéficie de l'aide **pendant 3 ans**, à compter du 1^{er} jour d'exécution du contrat CDI du jeune.

MODALITES D'OBTENTION DE L'AIDE FINANCIERE

La demande d'aide est **déposée par l'employeur auprès de Pôle Emploi dans les 3 mois** suivant le 1^{er} jour d'exécution du CDI du jeune. L'aide est versée **trimestriellement**.

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. A défaut d'adresser la déclaration dans le mois qui suit, l'aide n'est pas due pour le trimestre concerné. En l'absence d'actualisation de 2 trimestres consécutifs, l'aide est interrompue dans sa totalité. L'aide n'est pas versée lorsque le montant dû au titre du trimestre est inférieur à 50€.

Pôle Emploi est habilité à contrôler les déclarations du bénéficiaire de l'aide. Celui-ci doit tenir à disposition de Pôle Emploi tout document permettant d'effectuer ce contrôle. Il adresse à Pôle Emploi les documents demandés par celui-ci dans un délai maximum d'un mois suivant la demande de leur communication. Cette demande est envoyée par tout moyen permettant d'établir une date certaine. L'absence de réponse de l'entreprise dans ce délai interrompt le versement de l'aide associée au contrat de génération sur laquelle porte le contrôle, sans préjudice du recouvrement par Pôle Emploi des sommes indûment versées.

MODALITES D'INTERRUPTION DE L'AIDE FINANCIERE

L'aide est interrompue, dans sa totalité, en cas de :

- ✚ **rupture du CDI du jeune.**
- ✚ **diminution de la durée hebdomadaire de travail** en-deçà des 4/5^{ème} de la durée collective de travail hebdomadaire de l'entreprise. L'aide est alors interrompue à compter de la date à laquelle survient cette diminution.
- ✚ **Départ du chef d'entreprise âgé d'au moins 57 ans**, lorsque le contrat a été conclu dans la perspective de la transmission de l'entreprise.
- ✚ **rupture du contrat de travail du salarié âgé** dans les 6 mois suivant le 1^{er} jour d'exécution du CDI du jeune, quel que soit le motif de la rupture.
- ✚ **rupture du contrat de travail du salarié âgé** au-delà des 6 mois suivant le 1^{er} jour d'exécution du CDI du jeune, en cas de licenciement pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude ou de rupture conventionnelle.

Lorsque le **contrat de travail du jeune ou du salarié âgé a été 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 ou au salarié âgé dont le contrat de travail est suspendu.

LE CONTRAT DE GENERATION

Par contre, **l'aide est maintenue**, dans sa totalité pour le trimestre civil concerné lorsque ce salarié est remplacé dans les 3 mois suivant la rupture de son contrat de travail par un autre salarié âgé dans les conditions prévues pour la conclusion du contrat de génération. En cas de rupture du contrat du salarié âgé dans les 6 premiers mois suivant le 1^{er} jour d'exécution du CDI du jeune pour les motifs de :

- ✚ départ en retraite,
- ✚ licenciement pour faute grave ou lourde,
- ✚ inaptitude physique,
- ✚ ou décès,

En cas de **licenciement du salarié âgé pour une cause 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 survenu.

Retrouvez tous, les documents et formulaires utiles, sur le site du gouvernement :

<http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation.2232/>