

LE CONTRAT DE GENERATION

Objectifs

Il vise à faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et à assurer la transmission des compétences. Ce n'est pas un contrat de travail de type particulier.

■ Salariés

Recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein de jeunes de moins de 26 ans (moins de 30 ans si reconnus travailleurs handicapés). Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, le jeune peut être employé à temps partiel (au moins 4/5ème d'un temps plein), avec son accord. Le jeune doit être maintenu en emploi pendant la durée de l'aide. Dans les PME de moins de 50 salariés, le jeune peut avoir moins de 30 ans s'il est recruté pour anticiper une transmission d'entreprise.

■ Contrats éligibles

Maintien dans l'emploi ou recrutement en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à leur départ en retraite de salariés d'au moins 57 ans (au moins 55 ans en cas de recrutement en CDI dans les 3 mois suivant l'embauche du jeune ou pour un travailleur handicapé). Dans les PME de moins de 50 salariés, il peut s'agir du chef d'entreprise âgé d'au moins 57 ans, lorsque le recrutement du jeune vise à anticiper la transmission de l'entreprise.

L'entreprise

■ Entreprises éligibles

Sont éligibles les employeurs de droit privé et les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC).

Les modalités de mise en œuvre diffèrent selon la taille de l'entreprise (effectif au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne des effectifs au dernier jour de chaque mois) :

- Les entreprises de moins de 300 salariés (ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est inférieur à 300 salariés) peuvent bénéficier de l'aide, sans condition d'accord ou de plan d'action.
- Les entreprises et les EPIC employant 300 salariés et plus (ou qui appartiennent à un groupe de cette taille) sont soumis à une pénalité s'ils ne sont pas couverts par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou, à défaut par un plan d'action (pas d'aide).

Conditions : Pour être éligible à l'aide, l'entreprise de moins de 300 salariés doit être à jour de ses cotisations sociales et ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant 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 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.

■ L'aide aux entreprises de moins de 300 salariés

L'aide est accordée aux entreprises de moins de 300 salariés qui recrutent un jeune et maintiennent en emploi ou recrutent un senior.

L'aide est de 8 000 € par an (4 000 € au titre de chaque bénéficiaire) pour les entreprises qui recrutent le jeune et embauchent, simultanément ou au plus tôt six mois avant ce recrutement, un salarié âgé d'au moins 55 ans. Elle est de 4 000 €/an dans les autres cas (2 000 € au titre de chaque bénéficiaire).



LE CONTRAT DE GENERATION

L'aide est versée trimestriellement pendant 3 ans à compter du 1er jour d'exécution du CDI du jeune (au prorata en cas de temps partiel). Pas de cumul possible avec une autre aide de l'Etat à l'emploi (sauf contrat de professionnalisation).

La demande d'aide doit être faite à Pôle emploi dans les 3 mois suivant le premier jour du CDI du jeune.

Toute rupture conventionnelle homologuée du contrat ou licenciement (sauf pour faute grave ou lourde, ou inaptitude du jeune ou du senior) entraîne l'interruption de l'aide. Le licenciement (sauf pour faute grave, lourde ou pour inaptitude) d'un salarié de 57 ans ou plus ou d'un salarié reconnu handicapé de 55 ans ou plus entraîne la perte d'une aide associée à un binôme.

L'Agefiph accorde une aide pour l'embauche ou le maintien d'un senior handicapé (4000 € pour un temps plein/ 2000 € pour un temps partiel d'au moins 16 heures/semaine) et pour sa formation ou celle d'un jeune handicapé dans la limite de 80 % du coût pédagogique (formation externe de 100 à 250 h).

Procédures

■ Diagnostic préalable aux accords

Un diagnostic doit être réalisé préalablement à la négociation d'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche ou le cas échéant à l'élaboration d'un plan d'action, pour évaluer la mise en œuvre des engagements pris antérieurement concernant l'emploi des salariés âgés. Il doit être joint à l'accord ou au plan d'action.

Il doit comporter des éléments relatifs à la pyramide des âges, aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les 3 dernières années disponibles. Il doit aussi comprendre des éléments sur les prévisions de départ à la retraite, les perspectives de recrutement, les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle, et sur les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité.

Il doit s'appuyer sur le **diagnostic Égalité prof. femmes/hommes** et sur le bilan des mesures prévues dans l'éventuel accord ou plan de GPEC. Il identifie les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

■ Les accords collectifs

L'accord d'entreprise, de groupe ou de branche conclu pour **3 ans maximum**, doit comporter les engagements de l'employeur :

- les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés,
- les objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en CDI, d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise (parcours d'accueil, désignation et fonction d'un référent, entretien de suivi de la transmission des savoirs et des compétences)
- les perspectives de développement de l'alternance, les conditions de recours aux stages, les modalités d'accueil des alternants et stagiaires, voire la mobilisation d'outils internes facilitant l'accès à l'emploi (transport, garde d'enfants...)
- des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité.
- des actions pertinentes en faveur des salariés âgés dans au moins deux des 5 domaines suivants :



LE CONTRAT DE GENERATION

recrutement ; anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ; coopération intergénérationnelle ; développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ; aménagement des fins de carrière et de la transition activité/retraite.

- des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes, voire des salariés âgés : binômes d'échange de compétences, organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.
- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements, les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation et les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés.

L'accord doit assurer la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle femmes/hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois, et d'égalité d'accès à l'emploi durant le déroulement de carrière.

En cas de désaccord : un procès-verbal doit être établi et signé par l'employeur et des délégués syndicaux ou, en leur absence, par les représentants du personnel avec lesquels une négociation a été ouverte. Il doit mentionner le nombre et les dates des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord ainsi que les propositions respectives des parties.

■ Le plan d'action

A défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord, les employeurs d'au moins 300 salariés (ou d'un groupe de même taille) doivent élaborer un plan d'action pour éviter une pénalité. Ce plan conclu pour 3 ans maximum, doit comporter les éléments prévus ci-dessus pour les accords collectifs.

L'employeur doit soumettre le plan d'action à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent. Le plan d'action, le procès-verbal de désaccord ainsi que l'avis du CE ou des DP doivent être déposés auprès de la Direccte. L'employeur doit consulter chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés.

■ La pénalité

Employeurs de 300 salariés et plus :

Si l'entreprise ou l'EPIC n'est pas couvert(e) par un accord ou un plan d'action ou si celui-ci n'est pas conforme, une mise en demeure de régulariser la situation peut être effectuée. En cas d'absence de régularisation, l'employeur doit payer une pénalité fixée selon les efforts constatés pour conclure un accord collectif ou établir un plan d'action et selon la situation économique et financière de l'entreprise ou de l'EPIC. Cette pénalité est soit plafonnée à 1 % des rémunérations ou gains versés au cours des périodes de non couverture soit, pour un montant plus élevé, à 10 % du montant de la réduction dégressive (Fillon).

Employeurs de 50 à 299 salariés :

Une pénalité sera instituée pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés qui ne seront pas couvertes par un accord d'entreprise ou de branche, ou par un plan d'action, indépendamment du recours au contrat de génération.

■ Démarches

La demande d'aide des entreprises de moins de 300 salariés doit être déposée à Pôle emploi dans les 3 mois suivant l'embauche (ou la fin de période d'apprentissage). L'accord ou le plan d'action doit être transmis à la Direccte qui valide sa conformité dans les 3 ou 6 semaines. A défaut de réponse dans le délai il est validé.



LE CONTRAT DE GENERATION

Un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord ou du plan doit être élaboré chaque année par l'entreprise ou l'EPIC, et transmis à la Direccte, aux délégués syndicaux, aux membres du CE ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, aux salariés. Il intègre l'actualisation des données figurant au diagnostic, le suivi des indicateurs et le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.

En l'absence de transmission ou en cas de transmission incomplète du document, l'entreprise ou l'EPIC est mis en demeure de le communiquer ou de le compléter dans un délai d'un mois. À défaut d'exécution de cette mise en demeure, une pénalité de 1500 € par mois de retard est prononcée.

Textes de référence

- ANI du 19/10/12
- Articles L 5121-6 à 22 et R 5121-26 à 55 du code du travail
- Circulaire n°2013-07 du 15/5/13.