



### → Contrat de génération

# INTÉGRER UN JEUNE, VALORISER UN SENIOR

>>> Augmentation du taux d'emploi des jeunes et des seniors, amélioration des conditions de travail et renouvellement des générations : le contrat de génération offre une dynamique positive et un surcroît de compétitivité, en plus, dans la plupart des cas, d'aides financières conséquentes.

#### DES ENJEUX VARIÉS POUR L'EMPLOYEUR

> **Favoriser le développement d'une entreprise**, la transmission des savoirs et des compétences, l'insertion durable des jeunes, l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés en aménageant leurs conditions de travail... Tels sont les objectifs du contrat de génération. Le principe ? Embaucher en CDI un jeune de moins de 26 ans (30 ans si reconnu travailleur handicapé) tout en maintenant en emploi un senior d'au moins 57 ans (55 ans si reconnu TH). Le senior peut aussi être embauché en même temps que le jeune. Un autre objectif peut être la transmission progressive d'une entreprise.

#### UN CONTRAT QUI S'ADAPTE À LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

> **Pour toute entreprise de moins de 300 salariés**, une aide annuelle de l'État de 4 000 € est accordée durant trois ans. Ainsi, « au niveau

du SMIC (...), l'État soutient jusqu'à 60 % du salaire brut de l'embauche d'un jeune en CDI, soit 40 % du coût salarial total (charges patronales incluses) »<sup>1</sup>, grâce au cumul avec les allègements et exonérations inhérents à l'embauche d'un jeune en CDI et le crédit d'impôt compétitivité-emploi.

> **De 1 à 49 salariés, les entreprises** sont éligibles, sans avoir besoin d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action sur la gestion des âges et la transmission des compétences, à la différence des entreprises de 50 à 299 salariés. Celles-ci « accèdent plus largement à l'aide lorsqu'elles seront couvertes par des accords de branche ou d'entreprise. Des premiers accords de branche ont été conclus ou sont en voie de l'être, une vingtaine sont en négociation : ce mouvement doit s'accélérer. »<sup>2</sup>

> **Quant aux entreprises de plus de 300 salariés**, elles ne bénéficient pas de l'aide financière et sont invitées, sous peine de

pénalités, à négocier un accord d'entreprise reprenant les enjeux liés à l'emploi des jeunes et des seniors.

#### COMMENT PERCEVOIR L'AIDE ?

> **Adresser un formulaire de demande d'aide à Pôle emploi** au plus tard trois mois après le premier jour du contrat. Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, l'accord collectif ou le plan d'action ou l'accord de branche doit être précédé d'un diagnostic sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de l'entreprise, à transmettre à la Direction régionale des entreprises et de l'emploi (DIRECCTE).

1. Circulaire DGEFP n° 2013-07 du 15 mai 2013

2. Dossier de presse du ministère du Travail, octobre 2013

## 12 000 €

sur trois ans

C'est le montant de l'aide accordée lors de l'embauche d'un contrat de génération dans une entreprise de 1 à 299 salariés.

#### Le saviez-vous ?

→ **Sur l'ensemble des demandes, 40 % proviennent d'entreprises de moins de 10 salariés.** Agé d'au moins 57 ans, le chef d'une entreprise de moins de 50 salariés peut être pris en compte s'il embauche un jeune dans la perspective de lui transmettre l'entreprise. Il n'a pas l'obligation de le faire à l'issue du contrat de génération. Il peut aussi embaucher en contrat de professionnalisation-CDI, et ainsi cumuler les aides.

Pour en savoir

Le site du gouvernement dédié au contrat de génération : [www.contrat-generation.gouv.fr](http://www.contrat-generation.gouv.fr)