

Question du mois de mai 2013

Comment recruter en contrat de génération ?

Intergénérationnel, le contrat de génération permet de constituer des binômes « jeunes et seniors » en vue de favoriser l'insertion professionnelle. Il vise à faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi grâce à l'obtention d'un CDI, tout en favorisant l'embauche ou le maintien dans l'emploi de seniors. La mise en place de ce binôme tend à assurer le transfert des compétences. Ce nouveau dispositif permet notamment d'obtenir une aide financière pour l'embauche d'un jeune par les TPE-PME. L'aide à l'embauche est modulaire en fonction de la taille de l'entreprise jusqu'à un effectif de 300 salariés. Au-delà, l'entreprise est soumise à une pénalité si elle n'est pas couverte par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, par un plan d'action.

CONSTITUTION DU BINÔME

Le **jeune embauché** doit être âgé de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé). Son embauche s'effectue en CDI et à temps plein (un temps partiel de 4/5^e peut être envisagé). En revanche, par dérogation, aucune condition d'âge n'est exigée si le jeune est embauché en CDI à la suite d'un CDD, d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu avec l'entreprise avant ses 26 ans (ou avant 30 ans pour un travailleur handicapé).

Le **senior embauché** ou maintenu dans l'emploi en CDI doit avoir au moins 57 ans (ou au moins 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé).

ÉLIGIBILITÉ DE L'ENTREPRISE

Toutes les entreprises de droit privé et les établissements publics à caractère industriel et commercial (Épic) sont éligibles au contrat de génération.

La mise en œuvre de ce contrat intergénérationnel est modulée en fonction de la taille de l'entreprise :

- une aide sous conditions est octroyée dans les **entreprises de moins de 50 salariés** ;
- une aide à la condition d'être couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, par un plan d'action ou un accord de branche étendu dans les **entreprises de 50 à moins de 300 salariés** ;
- une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, par un plan d'action.

Par ailleurs, d'autres conditions président à l'éligibilité de l'entreprise de moins de 300 salariés :

- être à jour de ses cotisations sociales ;
- ne pas avoir procédé dans les six mois précédant l'embauche du jeune à un licenciement pour motif économique sur le poste relevant de la catégorie professionnelle pour laquelle est prévue l'embauche ;
- il en est de même après une rupture conventionnelle homologuée ou un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude.

CONSISTANCE DE L'AIDE POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS

Le contrat de génération permet de bénéficier d'une aide de 4 000 € versée par Pôle emploi. Elle est versée à raison de 2 000 € pour

l'embauche d'un jeune en CDI par an pour une durée maximale de trois ans. Il en est de même pour le maintien dans l'emploi d'un senior de 55 ou 57 ans. Soit une aide éventuelle de 12 000 €.

L'aide est versée tous les trimestres, suite à une demande effectuée auprès de Pôle emploi dans les trois mois suivant l'embauche du jeune.

Par ailleurs, pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, la demande d'aide doit faire suite à la décision de conformité de l'accord collectif ou du plan d'action rendu par la Direccte.

Ensuite, l'aide est versée trimestriellement après actualisation de sa demande.

Attention toutefois, le versement de l'aide peut s'interrompre dans les cas suivants :

- rupture du CDI du jeune ;
- diminution de la durée hebdomadaire de travail (au-dessous de 4/5^e) ;
- rupture du contrat du senior dans les six mois suivant l'embauche du jeune ;
- rupture du contrat du senior après les six premiers mois.

Le site www.contrat-generation.gouv.fr détaille l'ensemble des mesures du contrat en privilégiant un accès spécifique pour l'entreprise et un autre pour le jeune ou le senior.

CONCLUSION D'UN ACCORD COLLECTIF OU D'UN PLAN D'ACTION

Dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, dans les entreprises privées de 300 salariés et plus et dans les Épic, l'entreprise doit constituer un accord collectif ou un plan d'action après la réalisation d'un diagnostic préalable.

Les accords collectifs, ou plans d'action d'une durée maximale de trois ans doivent présenter le contenu suivant :

- des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes ;
- des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés ;
- tout en favorisant la transmission des savoirs et des compétences.

PÉNALITÉS DANS LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS

En l'absence d'une couverture par un accord collectif ou un plan d'action ou de régularisation, l'entreprise de 300 salariés ou plus ou l'Épic s'expose à une pénalité assez conséquente :

- pénalité plafonnée à 1 % des rémunérations brutes soumises à cotisations de Sécurité sociale au cours de la période durant laquelle l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action ;
- pénalité représentant 10 % de la réduction Fillon accordée au cours de la période pendant laquelle l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action.

Loi n° 2013-185 du 1.3.13
Décret n° 2013-222 du 15.3.13

Anne Grillot, chargée d'études juridiques
à la direction Juridique-Observatoire, Centre Inffo