

Contrat de génération

OBJECTIFS

Ce dispositif vise à répondre à un triple objectif :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par l'accès à un contrat à durée indéterminée
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés
- garantir la transmission des savoirs et des compétences.

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (article 9) a supprimé le contrat de génération. L'aide financière sera versée aux employeurs si elle a été demandée avant le 23 septembre 2017.

PUBLIC

Les salariés concernés par ce dispositif forment un binôme "jeune" et "salarié âgé":

- embauche d'un jeune :
- maintien en poste des salariés âgés :

EMPLOYEURS

Les employeurs concernés par ce dispositif :

- employeurs de droit privé ;
- établissements publics à caractère industriel et commercial mentionnés à l'article L.5121-9 du Code du travail.

CONDITIONS

Pour l'entreprise, des contraintes d'effectifs viennent conditionner les modalités de mise en oeuvre ainsi que l'éligibilité ou non à l'aide de l'Etat.

- les entreprises de 1 à 49 salariés bénéficient de l'aide sans être assujetties à l'obligation de négocier un accord collectif ou de prévoir un plan d'action.
- les entreprises de 50 à 299 salariés bénéficient de l'aide et sont incitées à négocier un accord collectif ou à prévoir un plan d'action
- les entreprises de plus de 300 salariés doivent conclure un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, doivent élaborer un plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes et seniors.

CONTENU

Le dispositif comprend 2 volets :

- la négociation d'accords collectifs (ou l'élaboration de plans d'actions) dans les entreprises de plus de 50 salariés
- une aide financière pour les entreprises de moins de 300 salariés qui recrutent un jeune en CDI et maintiennent ou recrutent un salarié âgé.

MODALITÉS

Un diagnostic préalable pour les entreprises de 50 salariés et plus (effectif sur les 3 dernières années ou depuis la création de la société).

Le diagnostic tient compte de :

- la pyramide des âges
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans l'entreprise
- les prévisions de départ à la retraite
- les perspectives de recrutement
- les compétences clés de l'entreprise
- les conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité
- l'équilibre et l'égalité professionnelle homme femme

Le diagnostic établi doit mener soit un accord collectif intergénérationnel, soit un plan d'action unilatéral de l'employeur.

Ceux-ci comportent :

- l'âge maximal des jeunes et l'âge minimal des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur ;
- les engagements pour les jeunes ;
- les engagements pour les salariés âgés ;
- la définition des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes et/ou des salariés âgés. Il s'agit de garantir la transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les compétences clés définies par lors du diagnostic.

L'employeur doit effectuer, dans les 3 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune, une demande d'aide contrat de génération soit :

- directement en ligne à partir de l'espace employeur sur le site de Pôle emploi,
- en renvoyant le formulaire de demande à Pôle emploi.

A la fin de chaque trimestre, l'employeur doit transmettre à Pôle emploi une déclaration d'actualisation pour le trimestre échu.

MONTANT

Aide de l'Etat d'un montant de 4 000€ par an pendant une durée maximale de 3 ans (soit 12 000 € sur 3 ans) :

- 2 000 € pour le jeune ;
- 2 000 € pour le salarié âgé.

Le bénéfice de l'aide financière est élargi aux recrutements effectués dans le cadre du contrat à durée indéterminée (CDI) d'apprentissage (décret publié au Journal officiel du jeudi 5 mars 2015). Il permet aux entreprises du secteur privé de moins de 300 salariés de recevoir 4 000 euros par an pendant trois ans lorsqu'elles embauchent en CDI à temps plein un jeune de moins de 26 ans et qu'elles maintiennent dans l'emploi en CDI un salarié d'au moins 57 ans.

En cas de double recrutement d'un jeune et d'un sénior, l'aide financière est portée à 8 000 € par an pendant 3 ans. Le jeune salarié doit être embauché dans les 6 mois suivant l'embauche du salarié âgé.

Aide à l'embauche ou maintient dans l'emploi d'un travailleur en situation de handicap senior (versé par l'Agefiph)

Cette aide s'adresse aux employeurs éligibles aux contrats de génération, qui recrutent ou maintiennent dans l'emploi **un salarié handicapé senior** d'au moins 55 ans. Elle s'élève à **4000 € pour un contrat de génération à temps plein**, 2000 € pour un temps partiel supérieur ou égal à 16 heures/semaine.

Afin d'encourager les entreprises à proposer une formation au **jeune handicapé et/ou au senior handicapé** pendant leur contrat de génération, l'Agefiph finance jusqu'à **80 % maximum du coût pédagogique** pour une formation d'une durée comprise entre 100 et 250 heures, en complément des cofinancements mobilisables (Opca,...). La formation est alors obligatoirement réalisée par un organisme de formation.

DURÉE

3 ans au maximum

OÙ S'ADRESSER ?

- [Pôle emploi](#)
- [Missions locales](#)

[Toutes les adresses](#)