

Le contrat de génération

FINALITE

- Développement des activités
- Structuration de l'association
- Consolidation ou pérennisation des emplois
- Création d'emplois
- Insertion professionnelle des personnes en difficultés

- Faciliter le maintien et le retour à l'emploi des seniors
- Favoriser l'intégration durable des jeunes et la transmission des compétences et des savoir-faire

Pour qui ?

LES JEUNES BENEFICIAIRES

- **Dans les entreprises de 300 salariés et plus**, vous devez conclure un accord collectif ou, à défaut, élaborer un plan d'action, qui doit fixer des objectifs chiffrés de recrutement de jeunes en CDI. La tranche d'âge que vous visez doit être définie par l'accord ou le plan d'action en fonction du diagnostic effectué sur votre pyramide des âges et de l'organisation de votre entreprise.
- **Pour les entreprises de moins de 300 salariés**, le recrutement d'un jeune, associé au maintien ou à l'embauche d'un salarié âgé, vous ouvre droit à une aide. Le jeune doit être âgé de moins de 26 ans au premier jour d'exécution de son contrat de travail, ou de moins de 30 ans s'il est reconnu comme travailleur handicapé.

NB : Une dérogation est possible si un jeune de moins de 26 ans (ou un jeune handicapé de moins de 30 ans) a été recruté en CDD, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avant le 1er mars 2013. Son contrat peut alors être transformé en CDI et vous ouvrir droit au contrat de génération, même si le jeune a atteint 26 ans ou plus lorsqu'il signe son CDI.

- **Il n'y a pas de condition de niveau de diplôme.**

LES EMPLOYEURS

- **Tous les employeurs de droit privé** (entreprises, associations, établissements publics industriels et commerciaux de 300 salariés et plus).
- **Sont exclus du champ du dispositif les employeurs publics**, c'est-à-dire l'Etat, les collectivités territoriales ou encore les établissements publics administratifs.

Le contrat de génération est adapté à chaque taille d'entreprise et la mise en œuvre du contrat de génération est donc différenciée selon la taille des entreprises : **entreprises de moins de 50 salariés** (même les entreprises individuelles), **entreprises de 50 à moins 300 salariés**, **entreprises de 300 salariés et plus**.

AUTRES CONDITIONS D'ELIGIBILITE

- L'employeur doit **être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales**.

Quel type d'emploi ?

TYPE DE POSTE

- **Tous types de poste.**

TYPE DE CONTRAT

- **CDI.**
- **Temps plein** voire temps partiel si le parcours du jeune ou sa situation le justifie. Pour bénéficier de l'aide, la durée ne peut pas être inférieure à 4/5^{ème} de la durée hebdomadaire du temps plein.

Quel type d'aide ?

AIDE FINANCIERE POUR L'EMPLOYEUR

- **L'aide de l'Etat est de 4000 € par an** : 2000 € pour l'embauche d'un jeune et 2000 € pour le maintien dans l'emploi d'un senior. Elle représente 12 000 € sur trois ans.
 - **Entreprises de moins de 50 salariés** (même les entreprises individuelles) : aide de 4000 € par an et appui-conseil.
 - **Entreprises de 50 à moins 300 salariés** : une aide de 4000 € par an, conditionnée à une négociation préalable, et appui-conseil.
 - **Entreprises de 300 salariés et plus** : un accord ou plan d'action doit être négocié.
- L'aide est versée tous les trimestres à l'entreprise par Pôle emploi.

ACCOMPAGNEMENT DE LA STRUCTURE

Les entreprises de moins de 300 salariés qui souhaitent recruter un jeune pour le bénéfice du contrat de génération peuvent **s'adresser au réseau de Pôle emploi ou aux missions locales pour trouver un candidat** correspondant à leurs besoins. **Elles peuvent également bénéficier d'un appui plus global en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** pour les aider à :

- **Réaliser un diagnostic des « ressources humaines »** de leur entreprise orienté sur la question des âges.
- **Mettre en œuvre des actions en faveur d'une gestion active des âges permettant notamment l'embauche de jeunes en CDI, le maintien en emploi des seniors et la transmission des compétences.**

Cette aide doit être demandée à la DIRECCTE.

Quelle articulation avec les autres dispositifs ?

- Il n'est pas possible de cumuler le bénéfice du contrat de génération avec une embauche en contrat unique d'insertion CUI-CAE.
- Si le poste requiert une qualification spécifique, vous pouvez recruter le jeune en CDI – contrat de professionnalisation, ce qui lui permettra de compléter sa formation pendant ses premières années en poste.

Quelles sont les démarches ? Pourquoi ?

- **Votre entreprise compte moins de 50 salariés**
 1. **Déposez votre demande d'aide à Pôle emploi** à l'aide du formulaire. Vous n'avez pas de pièce justificative à fournir (mais vous devez les conserver en cas de contrôle).
 2. **Effectuez votre demande au plus tard dans les 3 mois suivant le premier jour du contrat de votre jeune salarié.**
 3. **L'aide vous est versée tous les trimestres**, après actualisation des données par votre entreprise.
 4. **À la fin de chaque trimestre, Pôle emploi vous envoie une demande d'actualisation.** Vous devez simplement confirmer, dans le mois qui suit, que les deux salariés sont toujours présents et que les conditions liées à l'aide ne sont pas modifiées.
- **Votre entreprise compte entre 50 et 300 salariés**
 1. **Réalisez un diagnostic** pour analyser la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de votre entreprise.
 2. **Accord/plan d'action d'entreprise ou accord de branche**
 - Soit vous négociez un accord au niveau de votre entreprise. Vous le déposez auprès de la Direccte accompagné d'une fiche descriptive et du diagnostic préalable. Un contrôle est effectué par la Direccte dans les trois semaines à compter de la date de dépôt.
NB : Si vous avez moins de 200 salariés et pas de délégué syndical dans votre entreprise, vous pouvez conduire cette négociation avec vos représentants du personnel ou avec un salarié mandaté par une organisation syndicale. Si la négociation n'aboutit pas, elle donne lieu à un PV de désaccord. Vous pouvez alors élaborer un plan d'action. Vous pouvez également élaborer directement un plan d'action si vous n'avez pas de négociateur au sein de votre entreprise. Le plan d'action est soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des représentants du personnel. Vous devez le transmettre à la DIRECCTE, avec cet avis et le diagnostic préalable. Sa conformité sera examinée dans un délai de 6 semaines. Dès que vous avez reçu la décision de conformité, vous pouvez déposer une demande d'aide au titre du contrat de génération.
 - Soit votre entreprise est couverte par un accord de branche. Dans ce cas, vous déposez seulement auprès des services de la Direccte le diagnostic spécifique à votre entreprise. Vous pouvez ensuite déposer une demande d'aide. A ce jour, il n'y a pas d'accord de ce type dans la branche sport.
 3. **Déposez votre demande d'aide à Pôle emploi.**
 4. **À la fin de chaque trimestre, Pôle emploi vous envoie une demande d'actualisation.** Vous devez simplement confirmer, dans le mois qui suit, que les deux salariés sont toujours présents et que les conditions liées à l'aide ne sont pas modifiées.

- **Votre entreprise compte 300 salariés et plus**

Vous avez l'obligation de négocier sur le contrat de génération

- Réalisez un diagnostic pour analyser la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de votre entreprise. Une fois l'accord négocié ou le plan d'action élaboré, déposez-le auprès de la Direccte accompagné d'une fiche descriptive (bientôt disponible) et du diagnostic préalable.
 - Pour élaborer un plan d'action, vous devez avoir engagé une négociation qui s'est conclue par un PV de désaccord. Vous pouvez également élaborer un plan d'action si vous constatez l'absence de négociateur dans votre entreprise.
 - Le plan d'action est soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des représentants du personnel. Vous devez le transmettre à la DIRECCTE, avec cet avis et le diagnostic préalable.
1. **Un contrôle est effectué par la Direccte dans les trois semaines** à compter de la date de dépôt, six semaines pour un plan d'action. Le défaut de réponse de l'administration dans ces délais vaut conformité de votre accord ou plan d'action.
 2. **Transmettez annuellement un document d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord ou du plan.** À défaut, votre entreprise sera assujettie à une pénalité de 1500 € par mois de retard.

Qui contacter ?

- Référent de votre Pôle emploi : www.pole-emploi.fr/votre_pole_emploi
- Référent de votre DIRECCTE : direccte.gouv.fr
- Référent DRJSCS/DDCS/DDCSPP : www.drjscs.gouv.fr
- Référent de votre Mission Locale : www.mission-locale.fr/annuaire

Pour aller plus loin ?

- Le texte de loi [La loi du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, publiée au JO du 3 mars 2013](#)
- Textes d'application [Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération](#)
- Site internet dédié au dispositif travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation

Avec le soutien de

