

## Les contrats de génération

### Pourquoi ?

#### 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  
- La transmission des compétences et des savoir-faire

### Pour qui ?

#### LES JEUNES BENEFICIAIRES

- **Dans les entreprises de 300 salariés et plus**, la conclusion d'un accord collectif ou, à défaut, l'élaboration d'un plan d'action est obligatoire. Cet accord (ou ce plan) doit fixer des objectifs chiffrés de recrutement de jeunes en CDI.
  - ⇒ **La tranche d'âge visée 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 senior (au moins 57 ans ou au moins 55 ans pour un travailleur handicapé ou un senior embauché à 55 ans et plus), 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 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** : tous les jeunes peuvent être recrutés dans le cadre du contrat de génération.

#### 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 entre 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  
**NB :** Pour bénéficier de l'aide, la durée ne peut pas être inférieure à 4/5<sup>ème</sup> de la durée hebdomadaire du temps plein.

## Quel type d'aide ?

---

### AIDE FINANCIERE POUR L'EMPLOYEUR

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

### ACCOMPAGNEMENT DE LA STRUCTURE

Les entreprises de moins de 300 salariés souhaitant 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 DIRRECTE.

## 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, il est possible de recruter le jeune en CDI – contrat de professionnalisation**, permettant ainsi de compléter sa formation pendant ses premières années en poste.

## Quelle démarche à suivre ?

---

- **Votre entreprise compte moins de 50 salariés**

1. **Dépôt de la demande d'aide à Pôle emploi** à l'aide du formulaire. Aucune pièce justificative ne doit être fournie (mais les pièces sont à conserver en cas de contrôle).  
**NB :** la demande doit être déposée au plus tard dans les 3 mois suivant le premier jour du contrat du jeune salarié.
2. **L'aide vous est versée tous les trimestres**, après actualisation des données par l'entreprise.
3. **À la fin de chaque trimestre, Pôle emploi envoie une demande d'actualisation.** Il s'agit de 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. **Réalisation d'un diagnostic** pour analyser la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de l'entreprise.
2. **Négociation d'un accord collectif (ou à défaut élaboration d'un plan d'action)**
  - ⇒ **Dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise :**  
La négociation s'établit entre les représentants de l'entreprise et les délégués syndicaux. En l'absence de délégué syndical pour les entreprises de moins de 200 salariés, la négociation peut être conduite avec les représentants du personnel ou avec un salarié mandaté par une organisation syndicale.
    - **Si un accord est trouvé et formalisé**, il est déposé auprès de la DIRRECTE accompagné d'une fiche descriptive (*formulaire en ligne à venir*) et du diagnostic préalable  
Un contrôle est effectué par la DIRRECTE dans les trois semaines à compter de la date de dépôt.
    - **Si la négociation n'aboutit pas**, elle donne lieu à un PV de désaccord. L'entreprise peut alors élaborer un plan d'action.  
**NB :** un plan d'action peut également être établi lorsqu'il n'y a aucun négociateur désigné au sein de votre entreprise.  
Le plan d'action est soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des représentants du personnel. Il est ensuite transmis à la DIRRECTE, accompagné de l'avis et du diagnostic préalable. Sa conformité est examinée dans un délai de 6 semaines.  
Dès réception de la décision de conformité, l'entreprise peut déposer une demande

d'aide au titre du contrat de génération. Le défaut de réponse de l'administration dans ces délais vaut conformité de l'accord ou plan d'action.

⇒ Dans le cas de l'existence d'un accord de branche :

L'entreprise peut être couverte par cet accord. Dans ce cas, l'entreprise dépose uniquement auprès des services de la DIRECCTE, le diagnostic spécifique à sa structure et peut déposer sa demande d'aide.

3. **Dépôt de la demande d'aide à Pôle emploi.**
  4. **À la fin de chaque trimestre, Pôle emploi envoie une demande d'actualisation.** Il s'agit de 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 plus de 300 salariés**  
**Les entreprises de plus de 300 salariés ont L'OBLIGATION de négocier sur le contrat de génération avant le 30 septembre 2013.**

**NB :** A défaut d'accord ou plan d'action, votre entreprise sera assujettie à une pénalité. Celle-ci est plafonnée à 1% de la masse salariale au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou plan d'action conforme, ou à 10 % des exonérations de cotisation dont vous bénéficiez s'il s'agit d'un montant supérieur.

1. **Mêmes démarches que pour les entreprises ayant entre 50 et 300 salariés.**
2. **Transmission annuelle d'un document d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord ou du plan.** À défaut, l'entreprise sera assujettie à une pénalité de 1500 € par mois de retard.

## Qui contacter ?

- Référent de votre Pôle emploi : [http://www.pole-emploi.fr/informations/-/@/votre\\_pole\\_emploi/](http://www.pole-emploi.fr/informations/-/@/votre_pole_emploi/)
- Référent de votre DIRECCTE : <http://Direccte.gouv.fr/>
- Référent DRJSCS/DDCS/DDCSPP : <http://www.inet.jeunesse-sports.gouv.fr/servdec.asp>
- Référent de votre Mission Locale : <http://www.mission-locale.fr/annuaire.htm>

## 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 Emplois d'avenir ► <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation>

Avec le soutien de

