



2013 : en route pour les contrats de génération !

publié le **20/12/2012**, vu **2309 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Le 19 octobre dernier, après quatre semaines d'élaboration, l'accord sur les contrats de génération a été signé de façon unanime par toutes les organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Cette entente et cette réactivité témoignent d'une vigueur du dialogue social sur ce sujet.

Lors du Conseil des ministres du 12 décembre, **le projet de loi relatif au contrat de génération** a été acté dans son principe. Il fait donc suite à l'adoption de **l'accord national interprofessionnel** qui a pour ambition de faciliter l'embauche de jeunes en CDI tout en assurant le maintien dans l'emploi des salariés seniors.

En effet, 23% des jeunes sont au chômage et les seniors ont besoin de se sentir rassurer sur le devenir de leur emploi en « ces temps de disette ». Aussi, cet accord constitue une réponse solidaire et d'intérêt général en vue de poursuivre une transmission des savoirs de façon optimale.

À compter du 15 janvier 2013, le Parlement se saisira du sujet afin d'assurer **l'entrée en vigueur du dispositif avant la fin mars 2013.**

Il est important d'insister d'ores et déjà sur le fait que ce contrat aura des **modalités différentes d'application selon la taille des entreprises.**

Souhaitant s'inscrire dans une logique incitative, le gouvernement a prévu « une carotte » pour promouvoir ce petit nouveau qui vient s'ajouter à ces frères de l'emploi tels que le CDD seniors et le contrat d'avenir.

Une **aide financière** de 4000€ (soit 2000€ pour le jeune et autant pour le senior) sera donc accolée à toute conclusion d'un contrat de génération et elle pourra se cumuler avec les allègements de charges sur les bas salaires. L'idée étant d'engendrer un effet « boule de neige » sur les salariés dont les rémunérations sont proches du SMIC.

Quid : allons-nous enfin constater une baisse durable et significative du nombre de chômeurs en France ?

Dit autrement, est-ce que cette alliance des générations incitera les entreprises à embaucher un **jeune de moins de 26 ans** en CDI tout en favorisant le maintien dans l'emploi d'un **senior de plus de 57 ans**

?

L'objectif visé par le gouvernement est de permettre 500.000 embauches de jeunes sur 5 ans dans les seules entreprises de moins de 300 salariés.

Le pari est lancé !

Il faut savoir que le contrat de génération vise tous les jeunes de moins de 26 ans, ou les jeunes de moins de 30 ans en cas de handicap, quel que soit leur niveau de qualification.

Afin de donner une plus grande souplesse en fonction des contraintes des entreprises, **la transmission des savoirs pourra être opérée soit par un sénior ou par un référent qui pourra être un autre salarié.**

En fonction de la taille des entreprises, les avantages et les obligations ne sont pas les mêmes.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, celles-ci pourront directement conclure un contrat de génération sans passer par l'étape de la négociation collective. Elles auront simplement à constituer « un couple » composé d'un jeune et d'un senior pour pouvoir bénéficier des aides financières légales. De plus, le chef d'entreprise de plus de 57 ans qui souhaitera transmettre son entreprise pourra conclure un **contrat de génération dit de " transmission "** avec un jeune " futur repreneur " de moins de 26 ans tout en bénéficiant de l'appui financier prévu par le dispositif.

Du côté des entreprises de 50 à 300 salariés, aucune obligation de négociation d'un contrat de génération n'est attendue mais, il est à noter qu'elles ne pourront bénéficier de l'aide financière légale que si elles sont couvertes par un accord sur l'emploi des jeunes et des seniors. Il pourra s'agir au choix soit :

- d'un accord d'entreprise,
- d'un plan d'action,
- d'un accord de branche.

Enfin, concernant **les entreprises de plus de 300 salariés**, ces dernières ne sont pas éligibles à une aide financière. En revanche, elles sont soumises à une obligation de négocier sur les contrats de génération avant la fin septembre 2013 sous peine de se voir affliger une pénalité financière.

En l'occurrence, un décret à paraître viendra préciser que les accords en question devront contenir des **engagements** sur l'emploi des jeunes et des seniors. Il faut donc bien garder à l'esprit qu'une « épée de Damoclès » menace les absences injustifiées d'accord puisqu'une pénalité pouvant aller jusqu'à 10% des allègements de charges, ou 1% de la masse salariale si l'entreprise ne bénéficie pas ou peu d'allègements de charges, est encourue.

Nadia RAKIB
Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL
www.clindoeil-social.com

Sources

Cons. min., 12 déc. 2012
www.gouvernement.fr
www.medef.com