Image not found or type unknown

Le dispositif du contrat de génération

publié le **18/03/2013**, vu **2050 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

La loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération est entrée en vigueur le 18 mars 2013. Destinée à faciliter l'insertion des jeunes dans l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, elle contient des dispositions s'appliquant de manière différenciée selon la taille de l'entreprise.

1. Entreprises et groupes de 300 salariés et plus

Les entreprises employant au moins 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe d'au moins 300 salariés sont soumises à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe relatif à la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, à l'emploi des salariés âgés et à la transmission des savoirs et des compétences.

A défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur doit élaborer un plan d'action sur ces thèmes.

Dans les deux cas, l'employeur doit établir un diagnostic préalable en évaluant la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise, le groupe ou la branche concernant l'emploi des salariés âgés.

2. Entreprises et groupes de 50 à 300 salariés

Les entreprises comprenant entre 50 et moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de 50 à 300 salariés, bénéficient d'une aide financière de l'Etat en cas de conclusion d'un contrat de génération, à condition d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action tel que visé ci-dessus (§1).

Pour ces entreprises, l’absence d’accord ou de plan d’action n’entraîne aucune pénalité financière mais les prive de l’aide financière de l’Etat.

Pour bénéficier de cette aide, l'entreprise doit recruter, en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, un jeune de moins de 26 ans (ou, en cas de handicap, de moins de 30 ans).

L’employeur est cependant privé de l’aide si le poste envisagé relève d'une catégorie professionnelle au sein de laquelle l'entreprise a procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédents ou était occupé par un salarié qui, dans les 6 mois précédents, a signé une rupture conventionnelle ou a été licencié (hors faute grave ou lourde et hors inaptitude).

Par ailleurs, l’embauche du jeune doit être couplée au maintien dans l'emploi, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, d’un salarié âgé d'au moins 57 ans, ou d'au moins 55 ans au moment de son embauche, ou d'au moins 55 ans en cas de handicap.

Le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 a fixé le montant de l’aide -versée par Pôle Emploi- à 4000 € par an pour le binôme jeune/senior.

3. Entreprises et groupes de moins de 50 salariés

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, ou qui appartiennent à un groupe de moins de 50 salariés, bénéficient de l'aide financière susvisée, dès qu'elles forment un contrat de génération entre un jeune et un senior.

Contrairement aux entreprises de 50 à 300 salariés, le bénéfice de l’aide n'est pas subordonné à la conclusion d'un accord collectif ou d'un plan d'action.

L’aide peut être versée lorsque le chef d'entreprise, âgé d'au moins cinquante-sept ans, embauche un jeune, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

En conclusion, précisons qu’à compter du 30 juin 2014, le Gouvernement remettra au Parlement, annuellement, un rapport sur la mise en œuvre du contrat de génération, afin d’aménager ou de compléter ce dispositif, le cas échéant.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés