

CONTRAT DE GENERATION

Promesse de campagne de François Hollande pour **lutter contre le chômage des jeunes et des seniors** le contrat de génération est entré en vigueur depuis le lundi 18 mars 2013.

Le contrat de génération vise à coupler l'embauche de jeunes dans les entreprises et le maintien des seniors en activité, ainsi qu'à favoriser la **transmission des savoirs** et de l'expérience entre générations.

Concrètement, ce contrat va permettre aux entreprises de moins de 300 salariés de toucher une prime pour l'embauche d'un jeune, si elle s'engage à ne pas licencier de senior.

- **À qui s'adresse le contrat de génération ?**

Le dispositif vise :

- les **jeunes de moins de 26 ans recrutés en CDI**, quel que soit leur niveau de formation (moins de 30 ans pour les jeunes handicapés). Leur contrat doit correspondre à au moins 80% d'un temps complet.

- les **seniors de 57 ans et plus** maintenus en emploi (les seniors de plus de 55 ans en cas de nouvelle embauche ou pour les salariés handicapés).

Les jeunes et les seniors sont deux populations fortement touchées par les problèmes d'emploi. Le chômage des 15-24 ans atteignait 24,2% au troisième trimestre 2012 et le taux d'emploi des 55-64 ans était de 44,9% (l'objectif européen est fixé à 50% sur cette classe d'âge).

- **Quelle incitation pour les entreprises ?**

Tout dépend de la taille de l'entreprise.

Les **entreprises de moins de 300 salariés** (qui n'appartiennent pas à un groupe de plus de 300 salariés) qui concluront un contrat de génération recevront une **prime de 4 000 € par an pendant trois ans** (12 000 € au total). Ce cas de figure **concerne 99,5% des entreprises, employant plus 56% des effectifs salariés en France**, selon le ministère du Travail. L'aide est versée à l'entreprise chaque trimestre par Pôle Emploi.

Attention, si la situation du jeune ou du senior change (démission, licenciement...), les aides ne sont pas toujours maintenues. Voici différents cas de figure :

- Si le **senior part en retraite** au cours des trois ans, seuls les 2 000 € associés à l'embauche du jeune (la moitié de l'aide) seront maintenus.

- Si le **jeune démissionne**, l'entreprise peut conserver la totalité de l'aide à condition d'embaucher un autre jeune pour le remplacer.

- Si l'**entreprise licencie le senior pour faute**, elle perd seulement l'aide du contrat de génération relative au senior. (même chose s'il s'agit du jeune)

- Si l'**entreprise licencie le senior pour motif économique**, elle perd la totalité de l'aide (jeune+senior) puisque, dans ce cas, on considère que l'objectif du contrat de génération n'a pas été atteint. (Même chose s'il s'agit du jeune).

Dans les **entreprises de plus de 300 salariés**, le mécanisme est très différent. Le contrat de génération **ne donne pas lieu à une aide financière**, certainement pour éviter l'effet d'aubaine. Ces entreprises ont l'obligation de prendre des **engagements sur l'emploi des jeunes et des seniors** avant le mois de septembre 2013. Ces engagements remplaceront les accords seniors obligatoires depuis 2010.

Les entreprises qui ne le feront pas s'exposeront à des **sanctions financières** pouvant atteindre 1% de la masse salariale (ou 10% des allègements de charges dont elles bénéficient).

Le gouvernement a pour objectif la signature de **500 000 contrats de génération sur cinq ans** (et donc l'embauche de 500 000 jeunes) dans les entreprises de moins de 300 salariés. Selon un sondage récent, 58% des jeunes actifs pensent que ce dispositif ne sera pas efficace.

La mesure devrait, à terme, coûter 920 millions d'euros par an à l'État.