

Bulletin EMPLOI

LE CONTRAT DE GÉNÉRATION



Stéphane LARDY - Secrétaire Confédéral

Face au chômage de masse qui frappe notre pays, deux populations sont particulièrement frappées et fragilisées : les jeunes et les seniors. Les derniers chiffres d'inscription à Pôle emploi de mars 2013 sont révélateurs à cet égard : le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans en catégorie A augmente de 10,9 % sur un an et le nombre de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans de 17 % sur un an. Face à ce drame, lors de la campagne présidentielle de 2012, le futur président de la République a souhaité mettre en place un dispositif associant recrutement en CDI d'un jeune, maintien dans l'emploi d'un senior et transmission des savoirs et des compétences entre les deux. A cet effet, le gouvernement a invité les interlocuteurs sociaux à négocier la mise en œuvre du contrat de génération qui allait être créé par le législateur. L'accord du 19 octobre 2012, signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales, a permis d'encadrer le dispositif entre faisant, notamment, une distinction entre grandes et petites entreprises. La loi du 1^{er} mars 2013 et les décret sont venus compléter l'ensemble du dispositif.

Force Ouvrière l'a dit d'emblée, construire des politiques sociales tournées vers les jeunes, c'est bien, mais cela reste manifestement insuffisant ! Remettre au centre des politiques publiques l'emploi nécessite une véritable réorientation de la construction européenne, la fin des politiques d'austérité budgétaire qui brident la croissance. Il n'est donc pas possible, pour la Confédération, de dissocier les politiques sociales des politiques macro-économiques. Par conséquent, le contrat de génération, s'il est intéressant pour des jeunes qui seront embauchés en CDI, ne pourra, à lui seul, inverser la courbe du chômage des moins de 25 ans.

Pour autant, le dispositif est maintenant opérationnel et ce bulletin Emploi vise à appuyer nos équipes syndicales dans leur approche revendicative, lorsqu'elles devront négocier et contrôler la mise en place des contrats de génération.

Comprendre et analyser les nouvelles dispositions de la loi afin de construire un véritable rapport de force dans la négociation, assurer le contrôle ouvrier, c'est aussi cela le sens de notre démarche syndicale. Nous espérons que ce bulletin pourra vous y aider.

SOMMAIRE

Mot du Secrétaire Confédéral

I. Genèse du dispositif 2

II. Les deux formes du contrat de génération 3

III. Les accords collectifs contrat de génération ou, à défaut d'accord, les plans d'actions 5

IV. L'aide forfaitaire contrat de génération 10

La situation des jeunes et des seniors sur le marché du travail

La population des jeunes âgées de 15 à 24 ans s'élève à 7.5 millions en 2011. Ces jeunes sont majoritairement en inactivité car scolarisés (4.5 millions) et les autres sont sur le marché du travail. Parmi les 3 millions de jeunes actifs, 700 000 recherchent un emploi. Ainsi, le taux de chômage, qui mesure la proportion de chômeurs parmi les jeunes actifs est de 22 % en 2011. Outre un écart important de taux de chômage entre les jeunes et l'ensemble des 15-64 ans, les jeunes actifs ont aussi la particularité de subir de fréquents aller et retour entre des phases d'emplois courts (CDD et intérim) et des phases de chômage. Les jeunes sont ainsi sur-représentés dans les contrats courts : en 2011, 33 % des jeunes de 15 à 29 ans en emploi dans le privé ont un contrat court type CDD ou intérim, contre 13 % pour l'ensemble des salariés. Un des enjeux les concernant est donc aussi de favoriser leur accès à un emploi durable en CDI.

Les salariés seniors sont quant à eux dans une situation quelque peu différente. Ils sont majoritairement en emploi et ont un CDI. Pour autant, si le taux de chômage des plus de 50 ans est inférieur de 3 points à la moyenne, il faut noter ces derniers mois une forte augmentation, +18 % des inscriptions des plus de 50 ans à Pôle emploi, contre 11 % en moyenne. Par ailleurs, les salariés seniors sont particulièrement confrontés au risque chômage de longue durée (plus d'un an) voir de très longue durée (plus de trois ans). En effet, en décembre 2012, la durée moyenne d'inscription à Pôle emploi pour les plus de 50 ans était de 442 jours alors qu'elle était de 139 jours pour les jeunes et de 255 jours en moyenne.

I. La genèse du dispositif et les objectifs du contrat de génération

Les contrats de génération ont fait partie des promesses de la campagne du candidat à la Présidence de la République, François Hollande, en 2012. Une fois élu, ce dernier a souhaité que soit mise en œuvre rapidement cette mesure destinée prioritairement à améliorer l'emploi des jeunes.

Les interlocuteurs sociaux ont par ailleurs été invités à se prononcer uniquement sur les modalités de mise en œuvre de cette nouvelle mesure. A travers un document d'orientation, le gouvernement a ainsi présenté les grandes lignes de ce que serait cette mesure tout en confiant aux organisations syndicales et patronales la mission de négocier sur les modalités de mise en œuvre. Au terme de quatre séances de négociation, les cinq confédérations syndicales représentatives au niveau nationale interprofessionnel et les représentants du patronat sont parvenus à un accord et ont paraphé l'ANI du 19 octobre 2012, relatif à la mise en œuvre du contrat de génération.

Sur la base de l'Accord National Interprofessionnel (ANI), le Parlement a ensuite adopté une loi portant création du contrat de génération (loi 2013-185 du 1er mars 2013) et le gouvernement a adopté un décret d'application (décret 2013-222 du 15 mars 2013). Les contrats de génération sont donc et officiellement créés à compter de cette date.

Reprenant le contenu de l'Accord National Interprofessionnel, la loi fixe à trois les objectifs poursuivis par le contrat de génération.

Ainsi, le nouvel article L. 5121-6 du code du travail dispose que le contrat de génération a pour objectifs :

- de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminé ;
- de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Il convient en effet, au regard des particularités des jeunes sur le marché du travail, de favoriser leur embauche en CDI et, s'agissant des seniors, d'éviter le plus possible qu'ils ne soient au chômage dans la mesure où il leur est ensuite extrêmement difficile de retrouver un emploi.

II. Les deux formes du contrat de génération

«Contrat de génération» est l'appellation unique d'un dispositif qui prend deux formes très différentes en fonction de la taille de l'entreprise.

Il s'agit, selon le cas :

- soit d'une **aide financière** versée par l'Etat à l'entreprise sous certaines conditions,
- soit de l'obligation pour les grandes entreprises d'être couvertes par un **accord collectif ou, à défaut d'accord, par un plan d'actions** si elles veulent ne pas payer une pénalité financière.

A / Le contrat de génération dans les entreprises de moins de 300 salariés : une aide financière versée à l'entreprise sous certaines conditions

1- Conditions requises pour les entreprises de moins de 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est inférieur à 50 salariés :

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés bénéficient d'une aide financière dès lors qu'elles remplissent les deux conditions suivantes :

- Elles embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de vingt-six ans ou un jeune de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, le jeune peut être employé à temps partiel, avec son accord. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à quatre cinquièmes de la durée hebdomadaire du travail à temps plein ;
- Elles maintiennent dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, un salarié âgé d'au moins cinquante-sept ans ; ou un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son embauche ; ou un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

ZOOM sur le contrat de génération « transmission d'entreprise »

Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient également de l'aide financière lorsque le chef d'entreprise, âgé de 57 ans et plus, embauche un jeune de moins de 26 ans en CDI dans la perspective de lui transmettre l'entreprise. Il n'y a cependant pas d'impératif à céder en définitive et à terme l'entreprise au jeune identifié dans contrat de génération.

2- Conditions requises pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés :

- Ces entreprises peuvent, dans le cadre de contrat de génération, bénéficier d'une aide financière dès lors qu'elles remplissent les conditions précédentes (embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans et maintien dans l'emploi d'un senior) ;
- Il faut par ailleurs qu'elles soient couvertes par un accord collectif d'entreprise, ou, à défaut d'accord attesté par un procès-verbal de désaccord, par un plan d'actions, ou, à défaut d'accord d'entreprise ou de plan, qu'elles soient couvertes par un accord de branche.

B- Le contrat de génération dans les entreprises de plus de 300 salariés : une obligation d'être couvert par un accord, ou à défaut d'accord, par un plan d'action pour éviter de payer une pénalité financière

Les entreprises employant au moins trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe employant au moins trois cents salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins trois cents salariés, sont soumis à une pénalité lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord collectif d'entreprise ou de groupe et lorsque, à défaut d'accord collectif attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action.

La priorité doit donc être donnée à la négociation dans l'entreprise. Le plan d'action, qui est un acte unilatéral de l'employeur, ne peut intervenir qu'à défaut d'accord collectif attesté par un procès-verbal de désaccord.

Ce n'est qu'en l'absence d'accord, à l'issue d'une négociation loyale, que l'employeur pourra établir un plan d'actions en tant qu'acte unilatéral. L'employeur doit par ailleurs soumettre le plan d'actions au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel.

Le procès-verbal de désaccord qui autorise l'employeur de faire un plan d'actions doit avoir un contenu précis. Ainsi il doit notamment indiquer le nombre et les dates de réunion, les points de désaccord, ainsi que les propositions respectives des parties.

Le procès-verbal de désaccord, le diagnostic ainsi que le plan d'actions devront être transmis à l'administration du travail.

Résumé des modalités du contrat de génération selon la taille de l'entreprise

TAILLE DE L'ENTREPRISE	MODALITES DU CONTRAT DE GENERATION
Conditions requises pour les entreprises de moins de 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est inférieur à 50 salariés	Une aide financière de l'Etat à l'entreprise versée à la condition : <ul style="list-style-type: none"> • d'embaucher un jeune en CDI • et de maintenir dans l'emploi un senior.
Conditions requises pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés	Une aide financière de l'Etat à l'entreprise versée à la condition : <ul style="list-style-type: none"> • d'embaucher un jeune en CDI • de maintenir dans l'emploi un senior • et d'être couverte par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou, à défaut d'accord, par un plan d'action. A défaut d'accord ou de plan l'entreprise peut faire valoir un accord de branche étendu, si il existe, pour demander à bénéficier de l'aide financière.
Entreprises de 300 salariés et plus ou les entreprises appartenant à un groupe employant au moins 300 salariés	S'exonérer du paiement d'une pénalité par l'existence d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut d'accord, par un plan d'action

III. Les accords collectifs contrat de génération ou, à défaut d'accord, les plans d'action

A/ Un préalable à la négociation : le diagnostic

Un diagnostic doit être réalisé préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche. Ce diagnostic doit notamment évaluer la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise, le groupe ou la branche concernant l'emploi des salariés âgés.

Selon l'article D.5121-27, le diagnostic comporte notamment des éléments relatifs à la pyramide des âges, aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés, aux prévisions de départ à la retraite, aux perspectives de recrutement ; aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle, aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité.

Le diagnostic est joint à l'accord collectif ou, à défaut d'accord, au plan d'action et est transmis à l'administration du travail.

B/ Contenu des accords collectifs et des plans d'actions

L'accord collectif d'entreprise, de branche ou, à défaut d'accord, le plan d'action doit obligatoirement comporter des engagements sur trois sujets :

- 1) la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi,
- 2) l'emploi des salariés âgés,
- 3) La transmission des savoirs et des compétences.

L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche doit également comporter des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité.

Les engagements pris sont associés à des objectifs et des indicateurs chiffrés. L'accord doit également comporter le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation. L'accord est à durée déterminée : 3 ans maximum

1. Contenu de l'accord concernant la formation et l'insertion durable des jeunes

L'accord ou le plan d'action doit fixer :

- des objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
- des modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail ;
- des modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent ;
- Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires.



« Volet insertion des jeunes » d'un accord génération : exemple d'objectifs et d'indicateurs

Un accord d'entreprise peut par exemple retenir l'objectif d'insérer en CDI 30 % des jeunes déjà présents dans l'entreprise en contrat court dans l'entreprise, soit 30 jeunes sur les trois années à venir à un rythme de 10 par an.

Les indicateurs de suivi de cet objectif peuvent être : le nombre de jeunes en contrat court, le nombre de jeunes qui se sont effectivement vus proposer un CDI, le nombre de jeunes ayant accepté le poste en CDI mais aussi l'âge de ces derniers et les postes sur lesquels ils sont employés ainsi que la progression annuelle des propositions d'embauche en CDI et les nombres d'embauches en CDI effectives.

2. Contenu de l'accord concernant les seniors

Tout comme la partie sur l'embauche des jeunes, l'accord collectif, ou à défaut d'accord, le plan d'actions doit comporter :

- des objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

- des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- des actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :
 - ⇒ recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;
 - ⇒ anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
 - ⇒ organisation de la coopération intergénérationnelle ;
 - ⇒ développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;

**Volet « emploi des salariés seniors » d'un accord génération :
exemple d'objectifs et d'indicateurs**

Selon la rédaction de l'objectif « emploi des salariés âgés » dans les anciens accords seniors, certaines entreprises parvenaient à atteindre l'objectif, sans action particulière, uniquement au regard de l'évolution naturelle de la pyramide des âges de l'entreprise. Il convient donc d'être vigilant sur cet aspect des choses.

Concernant le « maintien dans l'emploi » des salariés âgés et son objectif chiffré, le plus favorable est d'arriver à maintenir dans l'emploi, jusqu'à leur départ à la retraite, 100% des salariés âgés d'au moins 57 ans au moment de la signature de l'accord soit X personnes.

En termes d'indicateurs de suivi, il conviendrait alors de suivre le nombre de salariés de plus de 57 ans dont le contrat de travail est en cours, le nombre de rupture des contrats de travail des salariés de plus de 57 ans et les motifs de rupture.

Pour participer au maintien dans l'emploi, des actions d'aménagement du temps de travail peuvent être envisagés ou des mesures de cessation progressive d'activité avec maintien intégral du salaire, peuvent être revendiquées.

Dans ces hypothèses, les indicateurs de suivi sont notamment le nombre de salariés seniors potentiellement concernés, ceux à qui le dispositif a été effectivement proposé et enfin ceux qui l'ont acceptés.

3. Contenu de l'accord concernant la transmission des savoirs

L'accord collectif ou le plan d'actions doit enfin définir des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences entre les salariés, qu'ils soient jeunes ou non.

Ces modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :

- La mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise ;
- L'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.



La transmission des savoirs et des compétences dans les accords et plans

Les actions susceptibles d'être mises en œuvre en vue d'assurer la transmission des savoirs et des compétences peuvent être très diverses, à l'image de la diversité des situations d'emploi, de travail et de l'organisation des entreprises.

Elle se conçoit traditionnellement entre un nouvel embauché et un salarié plus âgé, plus expérimenté dans le poste mais peut également prendre d'autres formes.

Aussi, il semble nécessaire dans le cadre des accords contrat de génération, d'identifier les différentes formes et modalités d'accompagnement qui se pratiquent dans l'entreprise et d'apprécier leur efficacité.

Par exemple, il peut être envisagé de mettre en place une action visant à valoriser la fonction d'accueil et d'accompagnement. Cette valorisation peut alors prendre la forme d'un allègement de la charge de travail, de la mise en place d'heures de « mission accompagnement » et/ou du versement d'une prime. Par ailleurs, un objectif chiffré de former 100 % des salariés volontaires à l'accompagnement peut également être envisagé.

C/ Dépôt, contrôle et suivi des accords collectifs et plans d'actions

L'accord collectif d'entreprise ou de branche ou, à défaut, le plan d'actions doivent obligatoirement être déposés à l'administration du travail. Ils font l'objet d'un contrôle de conformité c'est-à-dire que l'administration apprécie le contenu de l'accord ou du plan. La conformité de l'accord de branche est, pour sa part examinée à l'occasion de son extension.

Lorsque l'administration constate qu'une entreprise ou un établissement public de plus de 300 salariés n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action, ou est couvert par un accord collectif ou un plan d'action non-conforme, elle met en demeure l'entreprise ou l'établissement public de régulariser sa situation.

Pour les accords d'entreprise ou les plans d'actions, le contrôle de conformité est effectué par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans un délai de trois semaines dans le cas d'un accord et de six semaines dans le cas d'un plan d'action, à compter de la date de dépôt de l'ensemble des pièces mentionnées à l'article R. 5121-29 du code du travail.

Par ailleurs, les entreprises doivent transmettre chaque année à l'autorité administrative compétente un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action. Ce document est également transmis, d'une part, aux délégués syndicaux et, d'autre part, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, aux salariés. A défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète, l'entreprise ou l'établissement public sont mis en demeure de communiquer

ce document ou de le compléter dans un délai d'un mois et à défaut d'exécution de la mise en demeure, l'autorité administrative compétente prononce une pénalité dont le montant s'élève à 1500 € par mois entier de retard.

Les branches professionnelles doivent également transmettre chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord. Le document d'évaluation doit, au minimum, comporter :

- L'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- Le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.

ZOOM sur le contenu des accords de branche

La négociation triennale sur l'emploi des salariés âgés est remplacée par une négociation portant sur les contrats de génération (L.2241-4 du code du travail).

La négociation au niveau de la branche professionnelle doit, tout comme la négociation d'entreprise, être précédée d'un diagnostic sur la réalisation des engagements pris antérieurement et sur la situation de l'emploi dans la branche. Par ailleurs, les thèmes à aborder sont identiques à ceux des accords d'entreprise (insertion professionnelle des jeunes, maintien dans l'emploi des salariés âgés, transmission des savoirs).

Aussi, la négociation de branche sur contrat de génération devrait englober les deux objectifs suivants :

- *donner une impulsion et des orientations à la négociation d'entreprise c'est-à-dire aiguiller la négociation ou, à défaut d'accord, les plans d'actions. Ainsi, l'accord de branche peut faire valoir les priorités de la branche, indiquer ce que pourrait être les actions à mettre en œuvre et y associer des indicateurs de suivi,*
- *indiquer les différentes modalités de transmission des savoirs et des compétences qui peuvent être retenues et mises en place dans les petites entreprises de la branche qui auront demandé et obtenue le bénéfice de l'aide financière liée à l'embauche d'un jeune en CDI et au maintien dans l'emploi d'un seniors.*

Le contrôle de conformité des accords de branche sera réalisé au moment de son extension. Tous les ans les branches devront par ailleurs transmettre au ministère du travail un document d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord.

D/ Pénalité encourue par les entreprises de plus de 300 salariés en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de plan d'actions.

Les entreprises de plus de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est supérieur à 300 salariés ont jusqu'au 30 septembre 2013 pour être couverte par un accord collectif ou, à défaut d'accord, par un plan d'action.

A défaut d'accord ou de plan, et en cas d'absence de régularisation par l'entreprise ou l'établissement public, une pénalité prévue à l'article L. 5121-9 du code du travail s'applique.

Le montant de la pénalité est plafonné à 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent code ou, lorsqu'il s'agit d'un montant plus élevé, à 10 % du montant de la réduction dégressive prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, pour les rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent code.

Pour fixer le montant de la pénalité, l'autorité administrative évalue les efforts constatés pour conclure un accord collectif ou établir un plan d'action conforme aux mêmes articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 ainsi que la situation économique et financière de l'entreprise ou de l'établissement public.

IV. L'aide forfaitaire versée aux petites et moyennes entreprises

Contrôle préalable au versement :

L'aide financière liée à l'embauche d'un jeune en CDI et au maintien dans l'emploi d'un senior n'est pas versée à l'entreprise si celle-ci a procédé, dans les six mois précédant l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ; ou si elle n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

S'agissant des entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, l'administration procède également à un contrôle de conformité de l'accord collectif ou du plan d'actions (sous 3 semaines en cas d'accord et 6 semaines en cas de plan d'actions) avant le versement de l'aide.

Le versement :

Le versement de l'aide est assuré trimestriellement par Pôle emploi sur la base de documents d'actualisation fournis par l'employeur. Les institutions représentatives du personnel dans l'entreprise sont informées des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47.

La durée et le montant de l'aide :

Le montant de l'aide est de 4000 € par an, à hauteur de 2000 € pour l'embauche d'un jeune et 2000 € pour le maintien dans l'emploi du senior. Le montant de l'aide due au titre de chacun des deux membres du binôme est proratisé, le cas échéant en fonction de la durée du travail du jeune ou du salarié âgé, lorsque cette durée est inférieure au temps plein.

L'entreprise bénéficie de l'aide pendant trois ans à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

L'aide est ouverte aux entreprises à compter de la date de promulgation de la loi, pour les embauches réalisées à compter du 1er janvier 2013.

Interruption du versement de l'aide :

La loi et le décret 2013-222 ont prévu des hypothèses de suspension et d'interruption de l'aide.

Ainsi, par exemple, l'aide est interrompue, dans sa totalité, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée du jeune ou en cas de diminution de sa durée hebdomadaire de travail en deçà des quatre cinquièmes de la durée collective de travail hebdomadaire de l'entreprise.

Elle est également interrompue dans sa totalité en cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, quel que soit le motif de rupture et, au-delà des six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, en cas de licenciement pour une cause autre que la faute grave ou





Retrouvez-nous sur le site web :

www.force-ouvriere.fr

syndicale

Sachez également que le gouvernement a mis en place un site officiel :
<http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation>



contrat de génération



PROCHAINES SESSIONS 2013 DU SECTEUR :

STRASBOURG

Emploi	du 13 AU 18 OCTOBRE
Assurance chômage	du 20 AU 26 OCTOBRE

BOURG-LA-REINE

Formation professionnelle continue	du 07 AU 11 OCTOBRE
------------------------------------	---------------------

inFO +

N'hésitez pas à vous renseigner auprès des Unions Départementales et/ou Fédérations Nationales. Ils connaissent les dates et le contenu des stages.

« Vous pouvez-vous procurez ce numéro auprès d'eux »