

LE CONTRAT DE GÉNÉRATION :

AIDE DE 4.000 € PAR AN PENDANT 3 ANS

Le dispositif défendu par François Hollande durant la campagne présidentielle est applicable depuis le 17 mars 2013. Le contrat de génération permet aux PME de bénéficier d'une aide de 4.000 € par an pour chaque jeune qu'elles embauchent, à condition de maintenir dans l'emploi les salariés seniors.

Objectif : Mise en place de binômes entre jeunes et seniors par l'embauche d'un jeune en CDI et maintien ou embauche d'un senior. Le senior peut être le chef d'entreprise de moins de 50 salariés.

Employeurs : Entreprises du secteur privé employant moins de 300 salariés. Les entreprises de 50 à 300 salariés doivent au préalable être couvertes par un accord collectif intergénérationnel ou un plan d'action ou un accord de branche étendu.

Public : Le jeune doit être âgé de plus de 16 ans et de moins de 26 ans à la date de son embauche (30 ans pour les travailleurs handicapés). Dérogation à la condition d'âge pour les jeunes déjà présents dans l'entreprise, recrutés avant leurs 26 ans,

en CDD, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, et avant le 4 mars 2013 (date de promulgation de la loi) : si leur contrat est transformé en CDI, on tiendra compte de leur âge (moins de 26 ans) à la date de la première embauche.

Le senior maintenu dans son emploi doit être âgé de 57 ans et plus (55 ans s'il est handicapé ou nouvellement embauché).

Type de contrat : Pour le jeune : CDI à temps plein, ou par dérogation, à temps partiel pour au moins 80 %. Pour le senior : CDI à temps plein ou temps partiel.

Montant de l'aide : 4.000 € par an sur 3 ans maximum (12.000 €), composée de deux volets (2.000 € pour l'embauche du jeune et 2.000 € pour le maintien du senior). L'aide est proratisée en fonction de la durée du travail de chaque salarié (temps partiel du jeune ou senior) et de la durée d'exécution du contrat de travail (arrivée ou départ en cours de trimestre). L'aide est compatible avec la réduction FILLON, mais elle ne se cumule avec aucune autre aide à l'emploi, sauf celle du contrat de professionnalisation.

Demande de l'aide : La demande doit être déposée dans les 3 mois suivant l'embauche du jeune. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, pour les embauches effectuées entre le 1^{er} janvier et le 4 mars 2013, la demande d'aide est à formuler dans les 3 mois de la parution du décret, soit jusqu'au samedi 15 juin 2013.

Le formulaire est téléchargeable sur le site internet www.contrat-generation.gouv.fr. Le formulaire doit être envoyé à Pôle Emploi Services – TSA 80114 – 92891 NANTERRE cedex 9.

Versement de l'aide : L'aide est versée par Pôle Emploi chaque trimestre civil (1.000 € par trimestre : 500 € pour le jeune, 500 € pour le senior).

Le versement de l'aide est subordonné à l'envoi à Pôle Emploi d'une déclaration d'actualisation dans le mois qui suit le trimestre.

L'aide n'est pas due si son montant est inférieur à 50 €.

Si le contrat de travail du jeune ou du senior est suspendu sans maintien de salaire pendant au moins 30 jours consécutifs au cours d'un même trimestre, la part de l'aide afférente à ce salarié n'est pas due.

Suppression de l'aide en cas de rupture du binôme jeune/sénior :

	Date de la rupture	Motif de la rupture	Conséquence
1° Rupture du contrat de travail du jeune.	Quelle que soit la date	Quel que soit le motif.	Interruption totale de l'aide à compter du dernier jour travaillé du jeune.
2° Diminution de la durée de travail du jeune en deçà de 80 % d'un temps plein.	Quelle que soit la date		Interruption totale de l'aide à compter du 1 ^{er} jour du trimestre civil au cours duquel cette modification a été déclarée.
3° Rupture du contrat de travail du senior.	Dans les 6 mois de l'embauche du jeune	- licenciement pour motif économique. - licenciement pour motif personnel (autre que faute grave ou lourde ou inaptitude physique). - rupture conventionnelle. - démission.	Interruption totale de l'aide à compter du dernier jour travaillé du senior.
		- départ à la retraite. - décès. - licenciement pour faute grave ou lourde ou inaptitude physique.	Maintien de l'aide en totalité pour le trimestre concerné si le salarié senior est remplacé dans les 3 mois suivant la rupture du contrat.
	Au-delà de 6 mois après l'embauche du jeune	- licenciement pour motif économique. - licenciement pour motif personnel (autre que faute grave ou lourde ou inaptitude physique). - rupture conventionnelle.	Interruption totale de l'aide à compter du dernier jour travaillé du senior.
		- départ à la retraite. - démission. - décès. - licenciement pour faute grave ou lourde ou inaptitude physique.	Maintien de l'aide en totalité.
4° Départ du chef d'entreprise.	Quelle que soit la date		Interruption totale de l'aide à compter de son départ.

A noter : le licenciement d'un senior de plus de 57 ans (pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou inaptitude physique), même s'il n'appartient pas au binôme jeune/sénior, entraîne la suppression de l'aide à compter du trimestre au cours duquel la rupture du contrat est intervenue.