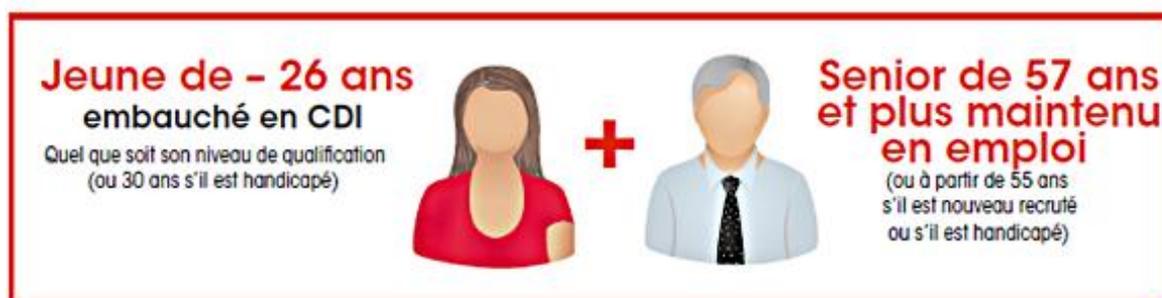


Une entreprise (de moins de 300 salariés) pourra prétendre à une aide de l'Etat dès lors qu'elle embauche en CDI un jeune de moins de 26 ans, ou un jeune reconnu travailleur handicapé de moins de 30 ans, et qu'elle maintient en emploi ses salariés de 57 ans et plus ainsi que ceux qu'elle aurait recrutés à 55 ans et plus.



Le contrat de génération, « un trait d'union entre les jeunes et les seniors »

Le projet de loi instituant le contrat de génération a été présenté par Michel Sapin, en Conseil des ministres le 12 décembre. **Il vise un triple objectif : l'accès durable des jeunes à l'emploi, le maintien à l'emploi des seniors et la transmission des savoirs et de l'expérience entre générations.**

Il apporte un changement de regard : l'accès des jeunes à l'emploi durable ne doit pas se faire selon le système des vases communicants, où l'entrée d'un jeune au travail devrait correspondre au départ en pré-retraite ou à la retraite d'un senior. Il pousse au contraire au rapprochement en potentialisant les forces des deux générations avec, pour résultat, une meilleure compétitivité des entreprises. **En établissant un trait d'union entre générations, il agit contre le chômage aux deux bouts de la chaîne des âges.** Avec le contrat de génération, le renouvellement des compétences peut s'articuler harmonieusement : d'ici à 2020, plus de 5 millions d'actifs seront à la retraite tandis que 6 millions de jeunes auront fait leur entrée sur le marché du travail.

Une réponse à la crise du chômage

Alors que le taux de chômage des jeunes frôle les 23% et que le taux d'activité des seniors stagne à 45%, le contrat de génération s'inscrit dans la bataille du gouvernement pour l'emploi. Le contrat de génération vise à infléchir les pratiques des entreprises et à refaire du CDI la norme pour accroître les embauches de jeunes en CDI, mettre fin aux départs anticipés de seniors, anticiper la transmission de leurs compétences, accroître les recrutements de seniors.

Qui sont les bénéficiaires ?

Le contrat de génération s'adresse à **tous les jeunes de moins de 26 ans** - quel que soit leur niveau de formation - et **aux seniors de 57 ans et plus** maintenus en emploi. Au cas où une entreprise n'a pas de salariés seniors, elle peut tout de même bénéficier du dispositif en embauchant des personnes de 55 ans et plus. **Pour les personnes handicapées, le seuil d'âge est rehaussé à moins 30 ans pour l'embauche d'un jeune et abaissé à 55 ans et plus pour le maintien à l'emploi d'un senior.**

L'objectif visé est de 500 000 embauches de jeunes sur 5 ans (100 000 chaque année) dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le contrat de génération prévoit des modalités adaptées en fonction de la taille des entreprises :

- **Les entreprises de moins de 300 salariés** bénéficieront d'une incitation financière pour s'engager dans la démarche du contrat de génération **de 2 000€ par an** pour le jeune embauché et pour le senior maintenu dans l'emploi.
- **Dans les grandes entreprises de 300 salariés et plus**, une négociation sur l'emploi des jeunes et des seniors ainsi que sur la transmission des compétences devra être engagée : l'absence d'accord se traduira par une pénalité.

Après une montée en charge progressive du contrat de génération, la première année environ 100 000 contrats de génération pourraient faire l'objet d'une aide chaque année, soit 500 000 en 5 ans, pour un coût d'environ 900 M€ par an.

Comment s'articulent les aides de l'Etat ?

Outre des aides financières directes, l'État apportera son expertise aux PME pour concevoir et mettre en place leur politique de gestion active des âges. Les aides - aides au conseil comprises - augmenteront progressivement entre 2013 et 2016 : de 180 millions d'euros en 2013, elles atteindront 920 millions en 2016 (voir infographie ci-dessous). Cela équivaut à **2 000 euros par an versés à l'entreprise par l'État pour un jeune ou un senior**. Le dispositif étant couplé à l'embauche d'un jeune et le maintien d'un senior, l'aide représente 4 000 euros par an, soit 12 000 euros sur trois ans.



Toutes les entreprises sont-elles concernées ?

95,5 % des entreprises sont éligibles à l'aide de l'État. Ce sont les entreprises de moins de 300 salariés. Pour les entreprises de 1 à 49 salariés (41 % des salariés), il n'y a pas d'obligation d'accord préalable. Pour celles de 50 à 299 salariés (15 % de salariés), l'aide est conditionnée à un accord collectif ou de branche. Pour les entreprises de plus de 300 salariés (44 % de salariés), un mécanisme d'incitation est mis en place pour favoriser des accords collectifs avec fixation d'objectifs (embauches de jeunes en CDI, engagement d'embauche de seniors, mise en place de contrats en alternance...). A défaut, elles s'exposent à des pénalités financières pouvant aller jusqu'à 10 % des allègements de cotisations ou 1 % de la masse salariale pour les entreprises ne bénéficiant pas d'allègements.



Quels sont les différents scénarios possibles ?

De nombreux cas de figure existent. Dans le **scénario 1**, l'embauche d'un jeune et le maintien d'une salariée senior à 3 ans et demi de sa retraite permettent à l'entreprise de bénéficier de l'aide pour le jeune et la salariée senior jusqu'au départ à la retraite de celle-ci, soit trois ans. Dans le **scénario 2**, les clauses du contrat s'appuient sur l'embauche d'un jeune contre le maintien de la salariée senior en emploi pendant l'année précédant son départ à la retraite ; les aides la concernant cesseront après son départ à la retraite, mais continueront pour le jeune embauché. Le **scénario 3** montre qu'en cas de départ d'un jeune salarié avant trois ans de contrat, l'aide dévolue au senior cesse. Le remplacement par un autre jeune permet à l'entreprise de continuer à bénéficier des aides jusqu'au départ du senior, soit pendant 5 ans, dans cet exemple. Le **scénario 4** concerne des entreprises de plus de 300 salariés (qui ne bénéficient pas d'aides) mais qui sont incitées à mettre en place des accords collectifs ou des plans d'actions comprenant des objectifs chiffrés d'emplois de jeunes et de seniors, ou la mise en place de dispositifs d'insertion des jeunes et de transmission des compétences par les seniors.

scénario 1. Dans une entreprise de -300 salariés



scénario 2. Dans une entreprise de -300 salariés



scénario 3. Dans une entreprise de -300 salariés



scénario 4. Contrat de génération : accord collectif dans une entreprise de + 300 salariés

