

# Le contrat de génération

## Bon à savoir

Depuis le 23 septembre 2017, le dispositif « contrat de génération » est supprimé. Toutefois, les aides dont la demande aura été formulée avant le 23 septembre 2017 seront versées dans leur intégralité (ordonnance n° 2017-1387 du 22-9-2017, article 9).

Le contrat de génération a pour objectifs de :

- faciliter l'insertion des jeunes dans l'emploi par un meilleur accès au contrat à durée indéterminée (**CDI**),
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- et assurer la transmission des savoirs et des compétences.

L'employeur est ainsi incité à embaucher des jeunes et à maintenir dans l'emploi ou recruter des seniors.

Les modalités de mise en œuvre du contrat de génération diffèrent selon la taille de l'entreprise.

Pour les entreprises (ou groupes d'entreprises) **de moins de 300 salariés**, l'embauche d'un jeune en CDI et corrélativement le maintien dans l'emploi ou le recrutement d'un senior ouvrent droit, sous certaines conditions, à une aide financière créée dans le cadre du contrat de génération et versée par Pôle emploi.

Il n'y a pas d'exonération de cotisations sociales spécifique attachée au contrat de génération. Les cotisations et contributions sont dues dans les conditions de droit commun.

Toutefois, l'aide accordée dans le cadre du contrat de génération peut être cumulée avec la réduction générale.

Les entreprises (ou groupes d'entreprises) **d'au moins 300 salariés** n'ouvrent droit à aucune aide financière dans le cadre du contrat de génération. Elles sont tenues d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action relatif au contrat de génération\*.

En l'absence d'accord ou de plan d'action, une pénalité est applicable. Cette pénalité est recouvrée par l'Urssaf.

*\* Cette obligation cesse à compter de l'entrée en vigueur de l'ordonnance « Macron » n°2017-1387, soit le 24 septembre 2017. Cependant, les accords et plans en cours continuent de produire leurs effets.*

# Employeurs concernés

## Le contrat de génération se décline de manière différenciée selon la taille de l'entreprise

- **Les entreprises de moins de 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est inférieur à 50 salariés :**  
elles peuvent bénéficier de l'aide de l'Etat pour tout contrat de génération conclu (binôme jeune/senior) sans avoir l'obligation d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action.
- **Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés :**  
Elles peuvent bénéficier de l'aide de l'Etat pour tout contrat de génération conclu (binôme jeune/senior) sans obligation d'avoir conclu au préalable un accord collectif d'entreprise ou un plan d'action.  
Si la branche à laquelle appartient l'entreprise n'a pas conclu d'accord sur le contrat de génération, l'employeur doit conclure un accord d'entreprise ou un plan d'action. A défaut, il encourt une pénalité.
- **Les entreprises de 300 salariés et plus ou appartenant à un groupe dont l'effectif est de 300 salariés et plus :** ces entreprises ne bénéficient pas de l'aide de l'Etat.  
Elles ont l'obligation d'engager des négociations sur l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences.  
En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou de plan d'action, l'entreprise sera soumise à une pénalité fixée par l'autorité administrative en fonction de la situation de l'entreprise.

## Bon à savoir

Concernant les entreprises tenues de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action, cette obligation cesse à compter de l'entrée en vigueur de l'ordonnance, soit le 24 septembre 2017. Cependant, les accords et plans en cours continuent de produire leurs effets.

### *Décompte des effectifs*

Les effectifs sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

Pour la détermination des effectifs mensuels, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents. Pour une entreprise créée au cours de l'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions de droit commun ci-dessus mentionnées, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

## Cas particulier des entreprises individuelles

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés bénéficient également d'une aide lorsque le chef d'entreprise, âgé de 57 ans ou plus, recrute un jeune de moins de 30 ans dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

# Salariés concernés

## Embauche d'un jeune

Pour bénéficier de l'aide, l'**entreprise de moins de 300 salariés** doit avoir recruté :

- un jeune de moins de 26 ans en **CDI** en principe à temps plein, y compris ceux ayant conclu un contrat d'apprentissage en CDI,
- ou de moins de 30 ans s'il est handicapé.

Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, le jeune peut avec son accord être employé à temps partiel.

Sa durée de travail hebdomadaire ne peut alors être inférieure à quatre cinquièmes de la durée hebdomadaire du travail à temps plein.

## Maintien dans l'emploi ou recrutement d'un senior

L'entreprise doit maintenir dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :

- un salarié âgé de 57 ans ou plus,
- ou un salarié d'au moins 55 ans au moment de son embauche ou reconnu travailleur handicapé.

L'aide peut également être accordée dans le cas d'une entreprise de moins de 50 salariés lorsque le chef d'entreprise âgé d'au moins 57 ans embauche le jeune âgé de moins de 30 ans en vue de lui transmettre son entreprise.

## Bon à savoir

Depuis le 23 septembre 2017, le dispositif « contrat de génération » est supprimé. Toutefois, les aides telles qu'évoquées ci-dessus et dont la demande aura été formulée avant le 23 septembre 2017 seront versées dans leur intégralité (ordonnance n° 2017-1387 du 22-9-2017, article 9).

# L'aide financière

## Bon à savoir

Depuis le 23 septembre 2017, le dispositif « contrat de génération » est supprimé. Toutefois, les aides telles qu'évoquées ci-dessus et dont la demande aura été formulée avant le 23 septembre 2017 seront versées dans leur intégralité (ordonnance n° 2017-1387 du 22-9-2017, article 9).

L'embauche d'un binôme jeune/ senior ouvre droit à une aide de l'Etat pour les entreprises ou groupes d'entreprise de moins de 300 salariés.

L'aide financière est de 4 000 € par an à hauteur de :

- 2 000 € pour l'embauche du jeune,
- et de 2 000 € pour le maintien du senior ou du chef d'entreprise.

Depuis le 15 septembre 2014, cette aide financière est fixée à 8 000 € pour les entreprises qui recrutent **simultanément** un jeune de moins de 26 ans en [CDI](#) et un salarié âgé d'au moins 55 ans.

L'embauche du senior peut avoir eu lieu jusqu'à 6 mois avant le recrutement du jeune.

Dans certaines situations, le montant de l'aide peut-être proratisé.

Pour en bénéficier, une demande doit être adressée à Pôle emploi dans les trois mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune via le formulaire disponible sur le site [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr).

L'aide est versée par Pôle emploi chaque trimestre et s'applique pendant trois ans à compter du premier jour d'exécution du contrat à durée indéterminée du jeune.

Afin de bénéficier de l'aide, l'entreprise doit notamment être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'[Urssaf](#).

Cette condition est considérée comme remplie lorsque l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

### **Important**

L'aide financière prend fin en cas de rupture prématurée du binôme formé par le jeune et le senior.

Pour en savoir plus sur l'aide au contrat de génération nous vous invitons à consulter le site [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr) ou à contacter Pôle emploi au **3995**.

## **Cumul**

L'aide accordée dans le cadre des contrats de génération ne peut pas se cumuler avec une autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi financée par l'Etat, **à l'exception du [contrat de professionnalisation](#)**.

Le bénéfice du contrat de génération **peut être cumulé** avec une exonération totale ou partielle de cotisations de Sécurité sociale dans la mesure où le dispositif d'exonération ne l'interdit pas.

Cette aide est ainsi cumulable avec la [réduction générale](#) laquelle ne prévoit pas de principe de non-cumul avec une aide de l'Etat à l'emploi.

# Les pénalités applicables aux entreprises de 300 salariés et plus

Les entreprises (ou groupe d'entreprises) de 300 salariés et plus sont tenues d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action sur les contrats de génération.

## En cas d'absence de dépôt d'accord ou en cas d'accord non conforme

L'accord collectif d'entreprise, de groupe, ou le plan d'action en cas d'échec des négociations, devait être déposé à la [Direccte](#) avant le 30 septembre 2013.

Lorsque la Direccte constate qu'une entreprise (ou groupe d'entreprises) de 300 salariés et plus, n'est pas couverte par un accord collectif, un plan d'action, ou que l'accord collectif ou le plan d'action n'est pas conforme, l'entreprise est mise en demeure de régulariser sa situation.

En l'absence de régularisation par l'entreprise, une pénalité est applicable.

La Direccte fixe le taux de la pénalité, en fonction de la situation de l'entreprise et des efforts constatés pour établir un accord collectif ou un plan d'action.

L'entreprise applique le taux de la pénalité au montant le plus élevé des 2 valeurs suivantes :

- à 1 % des rémunérations ou gains versés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action, ou, si ce montant est plus élevé ;
- à 10 % du montant de la réduction générale pour les rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action.

La pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action conforme : à compter de la date de réception de la décision de la Direccte et jusqu'à la réception du document d'évaluation par la Direccte.

L'entreprise doit ensuite déclarer elle-même cette pénalité sur ses déclarations [Urssaf](#) et s'acquitter du versement correspondant. Cette pénalité doit être déclarée sous le code type de personnel ([CTP](#)) suivant :

221 : PENA. ABS. CONTRAT GEN.

## En cas d'absence de transmission du document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action

Les entreprises de 300 salariés et plus, ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus, transmettent chaque année à la Direccte, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif ou du plan d'action, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action.

La non-transmission de ce document ou sa transmission partielle, donne lieu à une mise en demeure par la Direccte de produire les documents dans le délai d'un mois.

Sur la base des éléments fournis, elle notifie sa décision motivée d'appliquer la pénalité.

La pénalité, dont le montant est fixé à 1 500 €, est due pour chaque mois entier de retard dans la transmission du document d'évaluation, à compter de la réception de la décision de la Direccte.

L'entreprise doit ensuite déclarer elle-même cette pénalité sur ses bordereaux Urssaf et s'acquitter du versement correspondant.

Cette pénalité doit être déclarée sous le code type de personnel (CTP) suivant :  
231 : PENA. ABS. DOC EVAL.

### **Bon à savoir**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 supprime le dispositif du contrat de génération (ordonnance n° 2017-1387 article 9). Par conséquent, pour les entreprises tenues de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action, cette obligation cesse à compter de l'entrée en vigueur de l'ordonnance, soit le 24 septembre 2017. Cependant, les accords et plans en cours continuent de produire leurs effets.