

Présentation du contrat de génération

Loi du 1er mars 2013

Ordonnance du 22 septembre 2017

Circulaire n°2013-07 du 15 mai 2013 relative au contrat de génération

Le contrat de génération, créé par la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 sous le gouvernement Hollande, relevait des articles L5121-6 à L5121-21-16 du code du travail. Afin de favoriser l'emploi des seniors, le contrat de génération poursuit 3 objectifs :

- Faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, le cas échéant dans le cadre d'une transmission d'entreprise, par l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI),
- Favoriser l'embauche ou le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- Assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Ce dispositif a été supprimé en 2017 par l'ordonnance n°2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. En conséquence, il n'est aujourd'hui plus possible de recourir à cette forme de contrat de travail.

Nous vous proposons de rappeler le régime juridique du contrat de génération avant d'étudier les modalités de sa suppression.

## Qu'est-ce que le contrat de génération ?

Articles L5121-6 à L5121-21-16 du code du travail

Le contrat de génération est un dispositif visant à favoriser le maintien en emploi des seniors, l'insertion durable de jeunes dans l'emploi et la transmission de compétences dans l'entreprise. Il comprend 2 volets : la négociation d'accords collectifs (ou l'élaboration de plans d'actions) dans les entreprises de plus de 50 salariés et une aide financière pour les entreprises de moins de 300 salariés qui recrutent un jeune en CDI et maintiennent ou recrutent un salarié expérimenté.

Le dispositif prévoit des règles différentes selon la taille de l'entreprise :

- Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient de l'aide sans être assujetties à l'obligation de négocier un accord collectif ou de prévoir un plan d'action,
- Les entreprises de 50 à 299 salariés bénéficient de l'aide et sont incitées à négocier un accord collectif ou à prévoir un plan d'action,
- Les entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus) ne peuvent pas bénéficier de l'aide financière à l'embauche mais sont soumises à l'obligation de conclure un accord collectif d'entreprise (ou de groupe) ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors.

Pour être valable, l'accord ou du plan d'action précité doit contenir des dispositions (ainsi que des objectifs chiffrés) relatives à :

- L'insertion durable des jeunes dans l'emploi (intégration, formation, suivi...),
- L'emploi des salariés expérimentés (prévention de la pénibilité, coopération intergénérationnelle...)
- La transmission des savoirs et des compétences

Le contrat de génération prévoit le versement, par pôle emploi, d'une aide financière annuelle de 4 000 € pendant une période maximale de 3 ans<sup>1</sup>, sous certaines conditions d'embauche et d'emploi liées à l'âge :

- L'embauche en CDI à temps plein d'un jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé),
- Le maintien en emploi d'un senior de 57 ans et plus ou le recrutement d'un senior de 55 ans et plus.
- L'embauche d'un jeune de moins de 30 ans en CDI par un employeur âgé d'au moins 57 ans en vue de lui transmettre l'entreprise (cette modalité concerne uniquement pour les entreprises de moins de 50 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 50 salariés).

Pour bénéficier de l'aide financière, l'employeur doit accomplir les formalités administratives suivantes :

- Effectuer une demande d'aide au Pôle emploi dans les 3 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune
- Transmettre au Pôle emploi, à la fin de chaque trimestre, une déclaration d'actualisation

Le versement de cette aide financière est interrompu dans certains cas :

- La rupture du contrat à durée indéterminée du jeune salarié,
- La réduction du temps de travail du jeune salarié pour une durée inférieure à 80%
- La rupture du contrat de travail du senior dans les 6 mois suivant le début de contrat du jeune, quel qu'en soit le motif (ou au-delà des 6 mois pour une cause autre que la faute grave ou lourde, l'inaptitude ou la rupture conventionnelle),
- la non-transmission de la déclaration trimestrielle d'actualisation pendant 2 trimestres consécutifs.

---

<sup>1</sup> Lorsqu'un senior et un jeune sont embauchés par la même entreprise dans un délai de 6 mois, l'aide financière est doublée portée à 8 000 € par an pendant trois ans soit un total de 24 000 €.

## Vers la suppression du contrat de génération

Article 9 de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

Article 2 du décret du 30 novembre 2017 relatif à la suppression du contrat de génération

Article 3 de l'ordonnance d'habilitation n°2017-1718 du 20 décembre 2017

Le dispositif du contrat de génération est supprimé par l'article 9 de l'ordonnance n°2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail<sup>2</sup>, qui maintient toutefois le bénéfice de l'aide financière aux embauches conclues préalablement à son entrée en vigueur.

Les modalités de cette suppression sont précisées par le décret du 30 décembre 2017 et l'ordonnance d'habilitation qui permet aux entreprises de continuer à bénéficier de l'aide financière selon les conditions suivantes :

- Avoir conclu un contrat de travail avec un jeune avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, soit le 22 septembre 2017
- Avoir déposé la demande de financement dans un délai de 3 mois à compter de la date d'exécution du contrat de travail.

---

<sup>2</sup> Article 9 : I.-A la section 3 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie du code du travail, le deuxième alinéa de l'article L. 5121-3 est supprimé.

II.- La section 4 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie du même code est supprimée.

III.- Les aides prévues aux articles L. 5121-17 à L. 5121-21 et dont la demande a été formulée par l'entreprise avant la publication de ladite ordonnance sont versées dans leur intégralité.

En d'autres termes, les contrats de travail conclus jusqu'au 21 septembre 2017 et dont l'exécution commence au plus tard le 22 septembre 2017 avaient jusqu'au 22 décembre 2017 pour faire leur demande d'aide.

Cela signifie que le dispositif du contrat de génération est supprimé depuis le 24 septembre 2017 (date d'entrée en vigueur de l'ordonnance) et la demande d'aide n'est plus possible depuis le 24 décembre 2017.

Toutefois, cette solution vaut uniquement pour les contrats de travail dont l'exécution est antérieure à l'entrée en vigueur de l'ordonnance. Une solution différente semble se dégager pour les contrats de travail dont l'exécution est postérieure à l'ordonnance visée. Par exemple, un contrat conclu le 10 septembre 2017 dont l'exécution commencerait le 10 décembre rentrerait encore dans le cadre du dispositif du contrat de génération et l'employeur aurait jusqu'au 10 mars 2018 pour demander le versement de l'aide financière.