Circulaire AS N° 13.14
du 16/05/14

Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014

Fiche n° 2 : le contrat de génération

Par circulaire Affaires sociales n° 19.13 du 25/04/13, nous avons présenté le contrat de génération instauré par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 (JO du 3 mars) et précisé par décret du 15 mars 2013 (JO du 16 mars). Ce dispositif vise à inciter les entreprises à :

- embaucher des jeunes sous CDI,
- pour maintenir des séniors en emploi,
- afin d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Pour rappel, cette incitation prend 3 formes selon l'effectif des entreprises :

- **Entreprises et groupes de moins de 50 salariés :** ces entreprises peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat de 4 000 € par an pendant une durée maximale de 3 ans pour **toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI « couplé » avec le maintien dans l'emploi d'un sénior de 57 ans ; sans aucune obligation de négocier un accord collectif ou de mettre en œuvre un plan d'action intergénérationnel**.

- **Entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés :** elles peuvent bénéficier de la même aide de l'Etat pour chaque binôme mais à condition d'être couvertes :
  - par un accord collectif d'entreprise ou de groupe sur le contrat de génération,
  - ou, à défaut d'accord collectif attesté par un procès-verbal (PV) de désaccord, par un plan d'action,
  - ou, à défaut d'accord collectif ou de plan d'action, par un accord de branche étendu.

  Ainsi, jusqu'à présent, ces entreprises n'avaient aucune obligation de négocier un accord collectif, d'établir un plan d'action ou d'être couvertes par un accord de branche, sauf si elles souhaitaient bénéficier de l'aide.

- **Entreprises et groupes d'au moins 300 salariés :** ces entreprises n'ont pas droit à l'aide, mais sont tenus à une **obligation** :
  - de négocier un accord collectif d'entreprise ou de groupe sur le contrat de génération,
  - ou, à défaut d'accord collectif attesté par un PV de désaccord, d'établir un plan d'action.

  A défaut d'accord collectif ou de plan d'action **au 30 septembre 2013**, elles sont **redevables** d'une **pénalité.**

Pour connaître les modalités de ce dispositif : se reporter à la circulaire Affaires sociales n° 19.13 du 25/04/13.

Afin de faciliter l'accès à l'aide liée au contrat de génération, la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 (publiée au JO du 6 mars) apporte certains assouplissements aux modalités du contrat de génération dans les deux cas suivants :

→ **1er cas : Entreprises de 50 à moins de 300 salariés**

Comme rappelé ci-dessus, jusqu'à présent, pour pouvoir bénéficier de l'aide de l'Etat, les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés devaient, au préalable, être couverts par un accord de branche étendu ou par un accord d'entreprise sur le contrat de génération ou, à défaut, élaborer un plan d'action.

Constatant le peu de succès de ce dispositif dans ces entreprises, la loi susvisée **supprime l'obligation** d'être couvert par un accord ou un plan d'action intergénérationnel pour bénéficier d'une aide financière.

Désormais, les **entreprises et groupes de moins de 300 salariés** peuvent solliciter le bénéfice de l'aide financière de l'Etat **pour toute conclusion d'un contrat de génération**, **sans avoir à justifier au préalable** de leur couverture par un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche, ou par un plan d'action.

En d'autres termes, ces entreprises ont dorénavant un **accès direct à l'aide financière** pour toute conclusion d'un contrat de génération selon les mêmes conditions que les entreprises de moins de 50 salariés *(cf. circulaire Affaires sociales n° 19.13 du 25/04/13 – fiche n° 1).*

Mais en contrepartie de cet assouplissement des conditions d'octroi de l'aide, la loi **soumet les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés** (qu'elles aient ou non bénéficié de l'aide) à une **pénalité financière** lorsqu'elles ne sont **pas couvertes par un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche ou 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 intergénérationnel.**

⚠ **Cette pénalité n'entre pas en vigueur immédiatement**. En effet, un décret en Conseil d'Etat doit déterminer les conditions de mise en œuvre de la pénalité ainsi que sa date d'application, qui interviendra au plus tard le **31 mars 2015**.

Pour connaitre les modalités de réalisation du diagnostic préalable à la négociation ; le contenu de l'accord collectif ou du plan d'action et les modalités de dépôt : cf. fiche n° 3 de la circulaire Affaires sociales n° 19.13 du 25/04/13.

Rappelons qu'actuellement seuls les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés sont soumis à une pénalité financière s'ils n'ont pas déposé d'accord collectif ou de plan d'action intergénérationnel au 30 septembre 2013.

→ 2ème cas : En cas de transmission d'entreprise

Jusqu'alors, dans les entreprises et groupes de moins de 50 salariés, l'aide financière était accordée lorsque le chef d'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, embauchait un jeune de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans si reconnu travailleur handicapé, dans le but de lui transmettre son entreprise.

Afin d'accroitre les possibilités de transmission d'entreprise, la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale **porte l'âge du jeune** à **30 ans** pour tous.

Rappel :
- Fiche n° 1 : le temps partiel - report de l'application de la durée minimale de 24 heures au 1er juillet 2014