

CONTRAT DE GENERATION : décret été publié au Journal Officiel du 16 mars 2013,
dispositif opérationnel à compter du 17 mars 2013.

Le contrat de génération est un dispositif d'aide à l'emploi visant à créer des binômes "jeune-senior" afin d'encourager l'embauche des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors, tout en assurant la transmission des compétences. Ce dispositif prévoit, sous certaines conditions, une aide financière pour toute embauche effectuée par les PME à partir de 2013.

Voici son dispositif :



Votre entreprise compte moins de 50 salariés

**Vous pouvez bénéficier d'une aide de l'Etat au titre du
contrat de génération**

Le principe : un binôme entre un jeune et un senior



et bénéficiez d'une
aide de 4000 € par an
pendant trois ans.
(soit 12 000€)

**Vous avez embauché un jeune en CDI depuis le 1er janvier 2013 ?
Bénéficiez de l'aide si vous en faites la demande avant le 15 juin 2013.**

L'aide s'élève à 12 000 euros sur 3 ans par binôme :

- **4 000 euros par an, soit 1000 euros versés chaque trimestre.**

Les conditions pour obtenir l'aide...

- Vous embauchez en contrat à durée indéterminée un jeune d'au moins 16 ans et de moins de 26 ans - au 1er jour de l'exécution de son contrat - ou de moins de 30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés. Cette condition s'apprécie au 1er jour de l'exécution de son contrat de travail.

Dérogation : vous avez recruté un jeune de moins de 26 ans en CDD, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation avant le 1er mars 2013. Vous aimeriez transformer son contrat en CDI : vous pouvez bénéficier de l'aide associée au contrat de génération, même s'il a atteint ou dépassé 26 ans lorsque son contrat est transformé en CDI.

- Vous maintenez dans l'emploi un senior de 57 ans ou plus (ou de 55 ans ou plus pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés) ou recruté à 55 ans ou plus. **Le salarié senior peut être embauché en même temps que le jeune.**
- Votre entreprise est à jour de ses obligations déclaratives et de paiement des cotisations sociales, salariales et patronales
- Votre entreprise n'a pas procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste sur lequel est prévue l'embauche.

Mode d'emploi

1. Déposez votre [demande d'aide](#) à Pôle emploi services à l'aide du formulaire _ Vous n'avez pas de pièces justificatives à fournir (mais vous devez les conserver en cas de contrôle).
2. Effectuez votre demande au plus tard dans les 3 mois suivant le premier jour du contrat de votre jeune salarié.
3. L'aide vous est versée tous les trimestres, après actualisation des données par votre entreprise.

Exemple

Si le jeune est embauché le 25 mai et la demande déposée le 25 mai, vous recevrez le premier versement au plus tard un mois après la fin du trimestre, après actualisation de Pôle emploi, soit au maximum le 30 juillet. Ce premier versement est proratisé en fonction de la date d'embauche au 25 mai, soit pour la période du 25 mai au 30 juin. Pour le trimestre suivant, Pôle emploi services enverra une demande d'actualisation le 20 septembre. Vous devez confirmer avant le 30 octobre que les conditions liées à l'aide n'ont pas changé. L'aide vous sera versée au plus tard un mois après l'actualisation pour la totalité du trimestre.

4. À la fin de chaque trimestre, Pôle emploi services vous envoie une demande d'actualisation. Vous devez simplement confirmer, dans le mois qui suit, que les deux salariés sont toujours présents et que les conditions liées à l'aide ne sont pas modifiées.

Le contrat de génération vise à maintenir en emploi les salariés seniors, jusqu'à l'âge de la retraite. Le bénéfice de l'aide n'est donc pas compatible avec le licenciement d'un salarié senior. Si vous licenciez un salarié de 57 ans ou plus (pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude), l'aide associée au dernier contrat de génération que vous avez formé est interrompue.

Votre entreprise peut bénéficier d'un appui à la mise en œuvre d'une gestion active des âges via [l'appui conseil GPEC](#).

Zoom : le contrat de génération, outil pour anticiper la transmission de votre entreprise

Vous êtes un senior âgé de 57 ans ou plus ? Vous n'êtes peut-être pas pressé de prendre votre retraite mais, avez-vous réfléchi au devenir de votre entreprise ? De très nombreuses activités, notamment commerciales et artisanales, ferment chaque année faute de repreneur.

Avec le contrat de génération, vous pouvez être aidé pour anticiper cette transmission.

Il vous suffit de recruter un jeune de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé). Pendant trois ans, vous pouvez le former et lui transmettre vos compétences en bénéficiant de l'aide de 4000 € par an. A l'issue, vous n'avez pas d'obligation de lui transmettre votre entreprise. Vous pouvez attendre si vous ne souhaitez pas partir immédiatement ou que vous jugez qu'il n'est pas encore prêt, ou bien choisir finalement un autre repreneur. Votre chambre consulaire, votre organisation professionnelle ou votre comptable peuvent également vous aider pour préparer la transmission de votre entreprise.