Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

La DARES dresse un bilan du contrat de génération

Dans sa publication de mars 2015, la DARES dresse un premier bilan du dispositif contrat de génération, instauré par la loi 2013-185 du 1er mars 2013 publiée au JO du ...

Sommaire

- Contrat de génération : quelques rappels utiles
- 16.705 embauches de jeunes en 2013
- Près d'un contrat sur 4 dure moins d'un an
- Une aide moyenne de 820 €/ trimestre
- Et pour 2014 ?
- Références

Dans sa publication de mars 2015, la DARES dresse un premier bilan du dispositif contrat de génération, instauré par la loi 2013-185 du 1er mars 2013 publiée au JO du 3 mars 2013.

Le présent article vous propose de découvrir quelques informations importantes transmises par les services de la DARES.

Contrat de génération : quelques rappels utiles

En préambule, la DARES rappelle brièvement les objectifs visés par le contrat de génération, à savoir :

- L'embauche et le maintien dans l'emploi d'un jeune (NDLR : de moins de 26 ans ou de 30 ans éventuellement) ;
- Le maintien dans l'emploi d'un salarié âgé (NDLR : d'au moins 57 ans ou 55 ans éventuellement).

> Extrait Analyses DARES mars 2015 n° 025 :
>
> Instauré par la loi du 1er mars 2013 suite à l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, le contrat de génération a pour objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI , de recruter et maintenir dans l'emploi les salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les âges.
>
> Dans ce cadre, une aide financière de l'État, de 1 000 euros au plus par trimestre, peut être accordée pendant trois ans aux entreprises de droit privé de petite taille ou de taille intermédiaire, pour l'embauche de salariés jeunes en CDI associée au maintien en emploi ou à l'embauche de salariés seniors.

Contrat de génération : aide ou pénalité

Selon l'effectif de l'entreprise, des aides financières peuvent être attribuées ou des pénalités infligées.

- L'aide directe

Elle concerne les entreprises de moins de 50 salariés ou appartenant à un groupe de même taille.

Pour ces entreprises, l'attribution de l'aide ne nécessite aucun accord collectif.

L'aide financière, versée par Pôle emploi à l'employeur, est de 4.000 € selon la répartition suivante :

Un 1er versement de **2.000 € par an** pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans (moins de 30 ans s'il est doctorant, handicapé, ou déjà en CDD ou en apprentissage dans l'entreprise) + un second versement de **2.000 € par an** pour le maintien dans l'emploi d'un senior de 57 ans ou plus (55 ans en cas d'embauche) pour encadrer le jeune.

Cette aide est versée dans la limite de **3 années.**

> **Article L5121-7**
>
> Modifié par LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 20 (V)
>
> Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues à l'article L. 5121-17.

- L'aide sans condition mais pénalité

Elle concerne les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de même taille. Pour ces entreprises, l'attribution de l'aide ne nécessite aucun accord d'entreprise, de branche ou un plan d'action existent, mais une pénalité est possible en cas d'absence d'accord.

L'aide financière, versée par Pôle emploi à l'employeur, est de 4.000 € selon la répartition suivante :

Un 1er versement de **2.000 € par an** pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans (moins de 30 ans s'il est doctorant, handicapé, ou déjà en CDD ou en apprentissage dans l'entreprise) + un second versement de **2.000 € par an** pour le maintien dans l'emploi d'un senior de 57 ans ou plus (55 ans en cas d'embauche) pour encadrer le jeune.

Cette aide est versée dans la limite de **3 années.**

> **Article L5121-8**
>
> Modifié par LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 20 (V)
>
> Les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues à l'article L. 5121-17 :
>
> 1° Elles sont couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe respectant les articles L. 5121-10 et L. 5121-11. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les accords peuvent être conclus dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;
>
> 2° A défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues à l'article L. 2232-21, l'employeur a élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12 ;
>
> 3° A défaut d'accord collectif ou de plan d'action, elles sont couvertes par un accord de branche étendu conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11.

- Pas d'aide et pénalité éventuelle

Elle concerne les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés ou appartenant à un groupe de même taille.

La circulaire précise qu'appartiennent à cette catégorie les ÉPIC.

Pour ces entreprises, aucune attribution de l'aide n'est possible, une pénalité sera prononcée en l'absence d'un accord ou d'un plan d'action.

> **Article L5121-9**

> Créé par LOI n°2013-185 du 1er mars 2013 - art. 1
>
> Les entreprises employant au moins trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, employant au moins trois cents salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins trois cents salariés sont soumis à une pénalité, dans les conditions prévues à l'article L. 5121-14, lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 et 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 dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12.

16.705 embauches de jeunes en 2013

Sur l'année 2013, la DARES constate les éléments suivants :

- 16.705 embauches de jeunes en contrat de génération ont été réalisées en 2013 ;
- Ces embauches correspondent à 19.824 demandes d'aide « contrat de génération » déposées par 15.550 entreprises auprès de Pôle emploi au titre d'embauches réalisées au cours de l'année 2013 ;
- Cependant, toutes les demandes ne sont pas valides et ne donnent pas lieu à la signature d'un contrat de génération.
- Au total les 16.705 demandes à l'origine de la signature d'un contrat de génération correspondent à 84 % des demandes déposées ;
- À la réception, 21 % des demandes d'aide ne sont pas validées d'emblée, mais un quart d'entre elles le sont ultérieurement.

> Extrait Analyses DARES mars 2015 n° 025 :
>
> 16 705 embauches de jeunes en contrat de génération réalisées en 2013
>
> 19 824 demandes d'aide « contrat de génération » ont été déposées par 15 550 entreprises auprès de Pôle emploi au titre d'embauches réalisées au cours de l'année 2013. Cependant, toutes les demandes ne sont pas valides et ne donnent pas lieu à la signature d'un contrat de génération.
>
> 16 705 demandes sont ainsi à l'origine de la signature d'un contrat de génération, ce qui représente 84 % des demandes déposées. À la réception, 21 % des demandes d'aide ne sont pas validées d'emblée, mais un quart d'entre elles le sont ultérieurement.

Près d'un contrat sur 4 dure moins d'un an

Sur l'année 2013, la DARES constate que 23 % des contrats de génération ont duré moins d'un an

Motif de ruptures

Au niveau des motifs de ruptures, la DARES confirme les pourcentages suivants :

- 75 % des ruptures sont dues à un départ du salarié jeune ;
- 12 % à un départ du salarié senior ;
- 10 % à l'absence d'actualisation par l'employeur des données sur le contrat de génération pendant 2 trimestres consécutifs (dans ce dernier cas, il n'est pas possible de savoir si cela est dû au départ de l'un ou l'autre des salariés concernés ou à tout autre motif de rupture du contrat de génération).

Ruptures par un jeune

Plus d'un départ sur deux, à l'initiative du jeune, se fait par démission.

De façon plus détaillée, la répartition constatée est la suivante :

- 55 % pour démission ;
- 15 % suite à un licenciement ;
- 17 % à la suite d'une rupture conventionnelle ;

- 10 % à un départ à la fin de la période d'essai (à l'initiative du jeune ou de leur employeur) ;
- 1 % au décès du jeune.

Ruptures par le sénior

Concernant les séniors, la majorité des ruptures est consécutive à un départ à la retraite.

La répartition des ruptures par les séniors, constatée par la DARES, est la suivante :

- 58 % pour départ à la retraite ;
- 13 % départ suite à un licenciement ;
- 15 % pour rupture conventionnelle ;
- 9 % consécutivement à une démission ;
- 2 % à la fin de la période d'essai ;
- 2 % suite au décès.

> Extrait Analyses DARES mars 2015 n° 025 :
>
> 23 % des contrats de génération ont duré moins d'un an
>
> Le taux de rupture à un an des contrats est de 23 %.
>
> 75 % des ruptures sont dues à un départ du salarié jeune, 12 % à un départ du salarié senior, 10 % à l'absence d'actualisation par l'employeur des données sur le contrat de génération pendant deux trimestres consécutifs ; dans ce dernier cas, il n'est pas possible de savoir si cela est dû au départ de l'un ou l'autre des salariés concernés (ou à tout autre motif de rupture du contrat de génération).
>
> 55 % des départs de jeunes sont dus à leur démission, 15 % à un licenciement, 17 % à une rupture conventionnelle, 10 % à un départ à la fin de la période d'essai (à l'initiative du jeune ou de leur employeur) et 1 % au décès du jeune. 58 % des départs de salariés seniors entraînant une rupture de contrat de génération sont quant à eux dus à un départ à la retraite, 13 % à un licenciement, 15 % à une rupture conventionnelle, 9 % à une démission, 2 % à la fin de la période d'essai ou 2 % à leur décès.

Une aide moyenne de 820 €/ trimestre

Rappel : aide proratisée éventuellement

Le montant de l'aide que nous avons évoquée précédemment, due au titre de chacun des deux membres du binôme, est proratisé, le cas échéant :

- En fonction de la durée du travail du jeune ou du salarié âgé, lorsque cette durée est inférieure au temps plein ;
- En cas d'embauche ou de départ du jeune ou du salarié âgé ou du chef d'entreprise en cours de trimestre, en fonction de la durée d'exécution du contrat ou de la présence dans l'entreprise.

Pour cette raison, la DARES constate dans son analyse de mars 2015, une valeur moyenne de 820 € par trimestre sur l'année 2013.

De façon plus « fine », l'analyse constate que cette valeur moyenne diffère selon les secteurs.

Sont ainsi constatées les valeurs moyennes suivantes (toujours sur un trimestre) :

- 845 € pour les entreprises de l'industrie ;
- 748 € secteur de l'hébergement et de la restauration ;
- 793 € pour le secteur non marchand.

> Extrait Analyses DARES mars 2015 n° 025 :
>
> L'aide moyenne par trimestre et par contrat de génération est de 820 euros. Alors que l'aide est forfaitaire (1 000

euros par trimestre), le montant effectif moyen, par trimestre et par contrat de génération, varie selon les secteurs. Ainsi les entreprises de l'industrie ont perçu en moyenne 845 euros, tandis que celles de l'hébergement et de la restauration ou du secteur non marchand percevaient respectivement 748 euros et 793 euros.

Ces montants plus faibles s'expliquent par un recours plus important au temps partiel des salariés âgés (qui induit une minoration de l'aide) ainsi que, pour le secteur de l'hébergement et de la restauration, par une fréquence plus importante des interruptions provisoires de l'aide.

Et pour 2014 ?

La DARES ne dispose pas des chiffres définitifs au moment de la présente publication, mais signale qu'au moins 16.300 contrats de génération seront conclus en 2014, ce qui représenterait un total de plus 33.000 contrats depuis l'instauration du dispositif.

Extrait Analyses DARES mars 2015 n° 025 :

Au moins 16 300 contrats de génération conclus en 2014

Le volume de demandes en contrat de génération enregistré en 2014 est très proche de celui observé en 2013. À la fin du mois de

décembre 2014, 19 300 demandes de contrat de génération portant sur des embauches réalisées en 2014 ont été transmise à Pôle emploi. 84 % d'entre elles, soit 16 300 demandes environ ont abouti à la signature d'un contrat de génération.

Au total, plus de 33 000 contrats de génération ont été conclus avant la fin de l'année 2014.

Références

LOI no 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, JO 3 mars 2013.

LOI no 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, JO du 6 mars 2014

Extrait Analyses DARES mars 2015 n° 025