

FICHE 1 DISPOSITIF DU CONTRAT DE GENERATION
--

1 – Dispositif légal du contrat de génération

[Le site du Ministère du travail](#) définit le contrat de génération comme un pacte générationnel entre un jeune en recherche d'emploi, un senior et une entreprise.

L'objectif du contrat de génération est d'inciter les entreprises à embaucher des jeunes tout en maintenant dans l'emploi les seniors, dans une logique de transmission des compétences. Ce dispositif prend la forme soit d'une aide, soit d'une pénalité, selon l'effectif de l'entreprise.

- **Les organismes concernés**

Sont visées par les dispositions relatives aux contrats de génération (art. L. 5121-6 du Code du travail) :

- les entreprises de droit privé,
- les établissements publics à caractère industriel et commercial.

Les organismes de Sécurité sociale, en tant qu'entreprises de droit privé, sont visés par les dispositions de la loi et sont donc soumis à l'obligation d'être couvert par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action.

Les Caisses nationales et les DRSM, en tant qu'établissements publics administratifs, ne sont pas soumises à cette obligation.

- **Bénéfice de l'aide et/ou pénalité en l'absence d'accord collectif ou de plan d'action**

- Organismes de moins de 50 salariés

Ces organismes peuvent bénéficier de l'aide et sont exemptés de l'obligation de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action.

- Organismes de 50 à 299 salariés

Les organismes de 50 à 299 salariés peuvent bénéficier directement du dispositif d'aide.

Cependant, ces organismes doivent parallèlement être couverts par un accord collectif d'entreprise ou par un accord de branche ou, à défaut, par un plan d'action sous peine de pénalité financière.

Le protocole d'accord du 28 juin 2016 leur permet de ne pas être soumis à cette pénalité financière.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés couvertes par un accord de branche, bénéficient de l'aide et ne sont plus tenues de :

- transmettre à la Direccte un diagnostic sur l'emploi des seniors,
- négocier un accord ou plan d'action.

➤ Organismes de plus de 300 salariés

Les organismes de plus de 300 salariés ne peuvent pas bénéficier de l'aide prévue.

Par ailleurs, ils sont soumis à une pénalité financière lorsqu'ils ne sont pas couverts par un accord collectif d'entreprise et lorsque, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action.

2 – Dispositif conventionnel

Le protocole d'accord relatif au contrat de génération du 28 juin 2016 s'applique à tous les organismes de Sécurité sociale, à l'exception des établissements publics (caisses nationales, ARS, ...) et des DRSM.

Il permet aux organismes de moins de 300 salariés n'ayant ni négocié d'accord, ni prévu de plan d'action, de bénéficier de l'aide prévue par la loi.

En revanche, les organismes de plus de 300 salariés doivent négocier un accord ou élaborer un plan d'action sous peine de se voir appliquer une pénalité. Afin d'avoir un cadre homogène au sein du régime général, le protocole d'accord du 28 juin 2016 peut servir de document de référence pour ces négociations (FICHE 5).

S'agissant de son contenu, l'accord national s'articule autour de 3 axes reprenant les objectifs du contrat de génération :

- assurer un emploi stable et qualifié aux jeunes en facilitant leur accès à un contrat à durée indéterminée (FICHE 2),
- sécuriser l'emploi des seniors, en favorisant l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés (FICHE 3),
- assurer la transmission des savoirs et des compétences (FICHE 4).