



Nantes, le 2 avril 2013

Madame, Monsieur,

La lettre « Emploi Compétitivité Loire-Atlantique » s'adresse aux chefs d'entreprises de la Loire-Atlantique. Elle vise à vous apporter une information concrète et utile sur les mesures gouvernementales vous concernant. Son objectif est d'aider à mesurer les effets et les conséquences de ces mesures et de contribuer à ce que les entreprises puissent anticiper leur mise en œuvre.

J'ai souhaité consacrer ce premier numéro au contrat de génération.

Avec le contrat de génération, le Gouvernement entend répondre à des enjeux très importants pour notre société et pour la compétitivité des entreprises : d'ici à 2020, plus de cinq millions d'actifs aujourd'hui en poste seront partis à la retraite et, parallèlement, près de six millions de jeunes auront fait leur entrée sur le marché du travail.

Anticiper ce renouvellement des compétences est donc une nécessité économique et sociale.

Trois objectifs sont recherchés par le contrat de génération : faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le contrat de génération lie, pour les entreprises de plus de 50 salariés, emploi et dialogue social dans les entreprises. La qualité de ce dernier constitue un effet un élément de compétitivité.

Il est essentiel que les entreprises soient directement informées de ces nouvelles dispositions, afin de pouvoir s'adapter aux changements qu'elles impliquent.

Un prochain numéro portera sur la mise en œuvre du *crédit impôt compétitivité emploi* (CICE).

Le préfet


CHRISTIAN DE LAVERNÉE

Ce qu'il faut savoir



contrat de génération

L'objectif du contrat de génération est de permettre l'embauche de jeunes en CDI et le maintien dans l'emploi des salariés seniors.

Les entreprises de moins de 300 salariés pourront bénéficier d'une aide lorsqu'elles embauchent en CDI un jeune de moins de 26 ans et maintiennent un emploi un senior de 57 ans et plus, ou recruté à 55 ans et plus.

Les entreprises de plus de 300 salariés devront négocier des engagements portant sur l'embauche et l'intégration des jeunes dans l'entreprise, l'emploi des seniors et la transmission des compétences.

Les entreprises de 1 à 49 salariés pourront bénéficier directement de l'aide financière sans accord préalable.

Les entreprises de 50 à 299 salariés auront droit à une aide financière sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, aucune aide n'est prévue et un accord collectif doit fixer des objectifs pour les jeunes et les seniors.

L'aide de l'État représentera 2 000 euros par an pour un plein temps, pour l'embauche d'un jeune comme pour le maintien dans l'emploi d'un senior, soit 4 000 euros par an au total et 12 000 euros sur la durée maximale de l'aide (3 ans).

L'unité territoriale de la DIRECCTE sera en charge des relations avec les partenaires sociaux afin de leur expliquer ce nouveau dispositif.

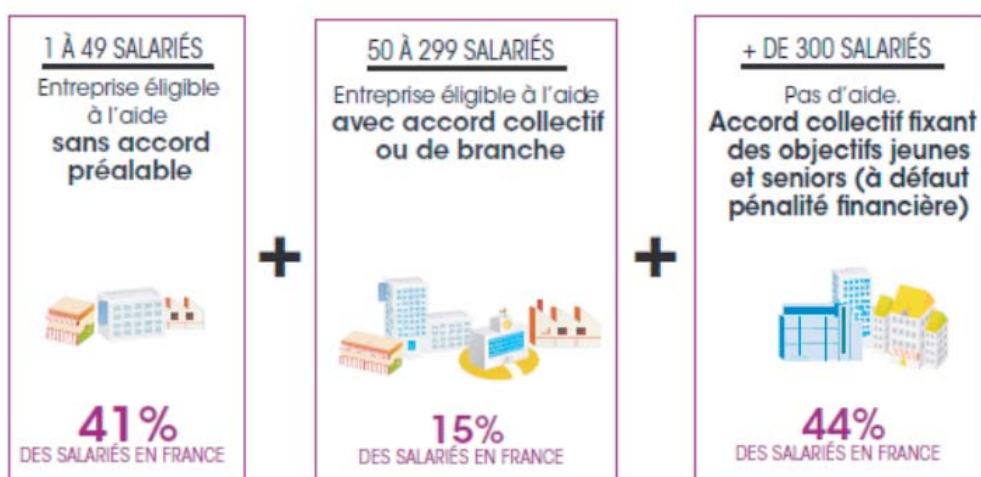
L'objectif et les modalités du contrat de génération

L'objectif du contrat de génération (loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013) est de permettre l'embauche de jeunes en CDI pour accéder à un emploi stable et le maintien dans l'emploi des salariés seniors.

Le contrat de génération lie **l'embauche en CDI un jeune de moins de 26 ans ou d'un jeune reconnu travailleur handicapé de moins de 30 ans et l'engagement de l'entreprise à maintenir en emploi un salarié de 57 ans et plus, ou 55 ans et plus s'il s'agit d'un travailleur handicapé ou recruté à 55 ans et plus.**

Une entreprise qui n'a pas de salarié senior pourra percevoir l'aide associée au contrat de génération, dès l'instant qu'elle recrute un salarié âgé de 55 ans et plus, en même temps qu'un jeune.

Environ **500 000 embauches de jeunes en cinq ans** pourraient être réalisées dans le cadre du contrat de génération dans les entreprises de moins de 300 salariés.



Le contrat de génération prévoit des modalités adaptées à la taille des entreprises



contrat de génération

Le contrat de génération s'adaptera à la situation de chaque entreprise en faisant une large place au dialogue social dans sa mise en œuvre.

Les entreprises de 1 à 49 salariés pourront bénéficier directement de l'aide financière sans accord préalable sans avoir à négocier un accord ou un plan d'action.

Les entreprises de moins de 300 salariés pourront bénéficier d'une aide lorsqu'elles embauchent en CDI un jeune de moins de 26 ans et maintiennent un emploi un senior de 57 ans et plus, ou recruté à 55 ans et plus.

Les entreprises de plus de 300 salariés devront négocier des engagements portant sur l'embauche et l'intégration des jeunes dans l'entreprise, l'emploi des seniors et la transmission des compétences.

Les entreprises de 50 à 299 salariés auront droit à une aide financière sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, aucune aide n'est prévue et un accord collectif doit fixer des objectifs pour les jeunes et les seniors.

L'aide de l'État est significative : elle représentera 2 000 euros par an pour un plein temps, pour l'embauche d'un jeune comme pour le maintien dans l'emploi d'un senior, soit **4 000 euros par an** au total et 12 000 euros sur la durée maximale de l'aide (3 ans).

Le contrat de génération sera donc l'occasion d'un diagnostic et d'un réexamen des pratiques dans les entreprises et dans les branches. Chaque entreprise de plus de 50 salariés aura à réaliser un état des lieux de la situation des jeunes et des seniors et des savoirs et compétences clés, état quantitatif et qualitatif, portant par exemple sur l'identification des métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée afin d'agir pour davantage de mixité dans le cadre des nouveaux recrutements que permettra le contrat de génération.

Le contrat de génération pourra également favoriser le maintien du tissu économique dans son volet transmission d'entreprise

Dans **les entreprises de moins de 50 salariés**, il sera possible de conclure un contrat de génération entre un jeune et le chef d'entreprise senior de 57 ans et plus qui envisage de lui transmettre son entreprise. Il s'agit d'un aspect très important, qui incitera les chefs d'entreprise seniors approchant de l'âge de la retraite à préparer leur succession et à donner sa chance à un jeune. Le contrat de génération permettra ainsi que soient transmises de petites entreprises qui auraient été sans cela vouées à disparaître.

La mise en œuvre

Les décrets permettant la mise en œuvre du contrat et les modalités de négociations en entreprises paraîtront prochainement. L'unité territoriale de la DIRECCTE est en charge des relations avec les partenaires sociaux afin de leur expliquer ce nouveau dispositif.

La demande d'emploi en Loire-Atlantique

À fin janvier 2013, on compte **55 928 demandeurs d'emploi de catégorie A**, soit une augmentation de 10,7 % sur un an. L'augmentation du chômage touche fortement les seniors (+18 %) et les jeunes

(+ 10%). On compte 11 314 demandeurs d'emploi seniors à fin décembre 2012. Le nombre de jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans s'élève à 9 209. Le taux de chômage du département est de 8,4 % à fin décembre 2012 (8,6 % en Pays de la Loire et 9,9 % en France).

Contacts utiles

Unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire
DIRECCTE – U.T. Loire-Atlantique, Tour Bretagne à Nantes.

02 40 12 35 01 – dd-44.direction@direccte.gouv.fr

En savoir +

Site de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire :

<http://www.pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr/-Pays-de-la-Loire-.html>

Site du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social : <http://travail-emploi.gouv.fr/>

