

14ème législature

Question N° : 32934	De M. Gilles Savary (Socialiste, républicain et citoyen - Gironde)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	
Rubrique >travail	Tête d'analyse >contrats	Analyse > contrats de génération. réglementation.
Question publiée au JO le : 16/07/2013 Réponse publiée au JO le : 01/04/2014 page : 3098		

Texte de la question

M. Gilles Savary interroge M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les seuils d'âge requis pour être éligible au dispositif du contrat de génération. La loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération met en place le contrat de génération pour lequel un employeur peut prétendre à une aide de 4 000 euros sur trois ans pour tout recrutement d'un jeune de moins de 26 ans, placé sous tutorat d'un de ses personnels âgé de 57 ans au moins, afin, à la fois d'encourager le recrutement de jeunes actifs et d'assurer dans l'entreprise et en situation de travail, la transmission du savoir-faire et de l'expérience d'un employé expérimenté avant son départ à la retraite. Après plusieurs questionnements de chefs d'entreprises restés sans réponse catégorique de l'administration, il souhaiterait savoir si un jeune recruté avant 26 ans en contrat d'apprentissage, qui arriverait à son terme après ses 26 ans, pourrait s'affranchir de ce seuil d'âge pour solliciter, sans rupture de continuité, et dans la même entreprise, un contrat de génération, lui permettant de compléter et de conforter sa compétence professionnelle.

Texte de la réponse

Le contrat de génération est un dispositif souple. Pour les entreprises bénéficiaires de moins de 300 salariés, le principe de l'embauche d'un jeune est le suivant : elle doit s'effectuer en contrat à durée indéterminée (CDI) et le jeune doit être âgé d'au moins 16 ans et de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé). L'âge du salarié est apprécié au 1er jour d'exécution du contrat de travail. La date d'anniversaire des 26 ans du jeune ne met pas fin à l'aide de 3 ans. Pour pouvoir bénéficier de l'aide, le jeune doit être embauché en contrat à durée indéterminée (CDI), quelle que soit la nature de son contrat précédent (CDD, contrat de professionnalisation...) ou son statut précédent (demandeur d'emploi, étudiant...). Ainsi un jeune embauché à l'âge de 22 ans en contrat de professionnalisation puis qui, à l'issue de celui-ci, serait embauché en contrat à durée indéterminée, chez le même employeur, peut ouvrir droit à l'aide s'il est toujours âgé de moins de 26 ans lors de son embauche en contrat à durée indéterminée. Le législateur a prévu une disposition transitoire assouplissant les conditions d'âge du contrat de génération. Ainsi, pour les jeunes de moins de 26 ans recrutés en contrat à durée déterminée, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation avant le 1er mars 2013, la transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée ouvre droit à l'aide, même si elle s'effectue après que le jeune ait atteint 26 ans. En dehors de cette hypothèse, l'embauche d'un jeune âgé de plus de 25 ans, (ou plus de 29 ans pour un travailleur handicapé) ne permet pas de bénéficier de l'aide. Cette borne d'âge se justifie par l'objectif du contrat de génération qui est d'abaisser l'âge d'accès au premier CDI en luttant contre la précarité subie par les jeunes à leur entrée sur le marché du travail.