

Juniors, seniors : le nouveau binôme gagnant ?



Un chômage qui n'en finit pas de monter, un horizon qu'on n'en finit pas de se montrer sombre. L'impression que trop de convives sont attablés autour du banquet du travail. Et l'idée de remettre ensemble ceux qui ont fait, qui font et ceux qui aimeraient faire. Dans l'esprit, le contrat de génération veut rassembler.

Le nouveau contrat de génération est prévu essentiellement pour s'attaquer au chômage des jeunes et des seniors et permettre une transmission des savoirs et compétences. Les dispositifs de mise en œuvre sont différents selon la taille de l'entreprise. Pour les entreprises de moins de 50 salariés (soit tous nos adhérents de CGA...) il n'y a pas d'accord à signer, pas d'obligation particulière, le bénéfice de l'aide est accordé si les conditions sont remplies.

D'abord, la création du binôme

L'aide est attribuée pour chaque binôme de salariés constitué par l'embauche (CDI à temps plein) d'un jeune de moins de 26 ans (le « junior ») et le maintien dans l'entreprise d'un salarié âgé d'au moins 57 ans (le « sénior »). Pour le « junior », des dérogations sont prévues s'il est handicapé, si le contrat en CDI suit un contrat aidé, si sa situation justifie un emploi à temps partiel.

Le « sénior », lui, peut être âgé d'au moins 55 ans s'il est embauché ou handicapé. Si le « sénior » est le chef d'entreprise, la perspective de transmettre son entreprise à un « junior » permet de bénéficier de l'aide.

Important : le « sénior » désigné dans le cadre du binôme n'assure pas forcément « la transmission du savoir et des compétences ». Les salariés en binôme n'ont pas obligatoirement la même activité dans l'entreprise et ne sont pas nécessairement en contact. Il est donc plus facile dans les petites entreprises de remplir les conditions de l'aide !

Des avantages et des conditions

L'entreprise bénéficie d'une aide pendant 3 ans de 1000 € par trimestre (4000 € par an) soit 27 % du SMIC. La

demande doit être déposée auprès de Pôle Emploi dans les 3 mois suivant le premier jour d'exécution du « junior ». Ensuite, chaque trimestre, l'employeur doit transmettre une déclaration d'actualisation.

Mais les conditions sont bien sûr strictes. L'entreprise ne doit pas avoir licencié pour des causes autres que la faute grave ou lourde dans les 6 mois qui précèdent l'embauche du « junior » ; elle doit bien entendu être à jour de ses déclarations et règlements URSSAF.

Et pendant le bénéfice de l'aide, elle ne peut se permettre une rupture du binôme « junior-sénior ».

En résumé, une idée intéressante, une approche positive des enjeux d'emploi et de développement des entreprises... mais deux questions restent en suspens.

Pour les adhérents de nos CGA, l'incitation à faire confiance et intégrer un jeune, sera-t-elle pertinente, sachant qu'il faut aussi un senior dans l'entreprise ? Et pour les 700 000 jeunes qui sortent chaque année du système éducatif cette mesure sera-t-elle suffisante ?

A lire :

www.travail-emploi.gouv.fr

www.contrat-generation.gouv.fr

www.dreccte.gouv.fr

