

Entreprises de moins de 300 salariés et contrat de génération

Le Gouvernement a procédé à la révision du contrat de génération, notamment concernant les PME. Ainsi, pour les entreprises de 50 à 300 salariés, la négociation préalable d'un accord collectif intergénérationnel ou à défaut, d'un plan d'action, n'est plus une condition pour bénéficier des aides financières du contrat de génération. En revanche - et sans logique apparente, il faut le noter...- cette négociation devient une obligation générale incombant à toutes les PME, sous peine de sanctions financières.

Le dispositif initial prévoyait que les PME ne pouvaient bénéficier de l'aide financière liée à la conclusion de contrats de génération que si elles étaient au préalable couvertes par un accord ou un plan. Les entreprises qui n'avaient pas recours au dispositif contrat de génération étaient exonérées de cette obligation.

Désormais, toutes les entreprises et groupes de moins de 300 salariés doivent avoir négocié un accord de branche ou un accord d'entreprise sous peine d'une pénalité financière, et ce, même si l'entreprise n'a pas recours au dispositif contrat de génération.

L'entrée en vigueur est conditionnée à la publication d'un décret qui doit intervenir au plus tard le 31 mars 2015.

Hormis ces dispositions incompréhensibles, le législateur a procédé à quelques aménagements plus positifs.

Ainsi dans les entreprises et groupes de moins de 50 salariés, le contrat de génération peut associer le chef d'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, et un jeune recruté dans la perspective d'une transmission d'entreprise. Pour ouvrir droit à une aide financière, le jeune devait jusqu'à présent être âgé de moins de 26 ans au moment de son recrutement, cet âge étant porté à 30 ans pour les handicapés. Pour accroître l'attractivité de cette modalité de transmission d'entreprise, la limite d'âge du jeune embauché est portée à 30 ans pour tous. Dans les autres cas, la limite d'âge reste fixée à 26 ans.

Ce qu'il faut retenir :

- Dans les entreprises et groupes de moins de 50 salariés, le contrat de génération peut associer le chef d'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, et un jeune âgé de moins de 30 ans, recruté dans la perspective d'une transmission d'entreprise,
- La négociation d'un accord collectif ou d'un plan d'action sur le contrat de génération est désormais obligatoire pour toutes les PME, sous peine de sanction financière.