

FRANCIA

CONTRATO DE GENERACIÓN: CONDICIONES Y MODALIDADES¹⁷

Año y medio después de la adopción de la ley n° 2013-185, de 1 de marzo de 2013, que lo instituyó, el contrato de generación conoce resultados moderados. Aunque en las grandes empresas y grupos, la aplicación del dispositivo se generaliza, en las empresas de talla más pequeña, es más laborioso; a mediados de julio 2014, solamente se habían registrado 29.000 peticiones de bonificación desde el lanzamiento del dispositivo. Lo que está lejos del objetivo inicial de 75.000 peticiones en 2013 y 500.000 en cinco años. Para dar un nuevo empuje al dispositivo, varias de sus modalidades han sido revisadas en el ámbito de la ley relativa a la formación de 5 de marzo de 2014, con, por un lado, flexibilidad de las condiciones de concesión de la ayuda, y por otro, la extensión del sistema de sanciones.

Un dispositivo con geometría variable

El contrato de generación es aplicable en las empresas de derecho privado, así como en los establecimientos públicos de carácter industrial y comercial (Epic), según modalidades que varían con arreglo a la plantilla de la empresa.

Es importante señalar:

Los efectivos son determinados el 31 de diciembre en todos los establecimientos, de acuerdo con la media, en el transcurso del año civil, del número de trabajadores en plantilla determinado mensualmente. Para la determinación de la plantilla del mes se tienen en cuenta los trabajadores titulares de un contrato de trabajo el último día de cada mes, incluidos los trabajadores ausentes, conforme a las disposiciones de los artículos L 1111-2, L.1111-3 y L.1251-54, del Código de Trabajo. En el caso de una empresa creada en el transcurso del año, el número de trabajadores se aprecia en la fecha de su creación; en el año siguiente, se apreciará con arreglo a la media de los trabajadores con que cuente dicha empresa en cada uno de los meses de existencia, el primer año (Código de Trabajo, artículo R. 5121-26).

Empresas con más de 300 trabajadores: obligación y sanción

Las empresas que empleen por lo menos a 300 trabajadores y las que pertenezcan a un grupo cuya plantilla integre por lo menos a 300 trabajadores (también las Epic, cuya plantilla cuenta, por lo menos, con 300 trabajadores), tienen la obligación de estar cubiertas por un acuerdo colectivo de empresa o de grupo, relativo al contrato de generación. A falta de acuerdo colectivo, justificado mediante un acta donde conste el desacuerdo, en las empresas provistas de un delegado sindical, la empresa está obligada a elaborar un plan de acción cuyo objetivo será el mismo que el acuerdo.

De conformidad con las exigencias legales, cuando la empresa no esté cubierta por un acuerdo o un plan de acción relativo al contrato de generación, se le aplicará una sanción (Código de Trabajo, artículo L. 5121-9).

Contrariamente a las empresas más pequeñas, los establecimientos cubiertos por un acuerdo colectivo o un plan de acción de acuerdo con las exigencias legales, no se benefician de ninguna bonificación financiera.

¹⁷ LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN, Le Dossier Juridique n° 16658, de 29 de agosto 2014
[Actualidad Internacional Sociolaboral n° 183](#)

A este respecto, se señala:

Inicialmente, estas disposiciones debían aplicarse a partir del 1 de septiembre de 2013, pero por correo del 12 de septiembre de 2013, el ministro de Trabajo indicó a sus servicios que debían de conceder a las empresas un plazo de varias semanas más allá de esta fecha límite. El 29 de enero de 2014, les envió de nuevo otra carta invitándoles a “acompañar a las empresas cuando iniciasen la negociación de su acuerdo”. Por el contrario, esta última carta emplazaba a las empresas atrasadas o recalcitrantes, a aplicar la normativa so pena de sanción.

Empresas con 50 a menos de 300 trabajadores: obligación combinada con una sanción, y una incitación mediante la concesión de una bonificación

Inicialmente, las empresas que empleaban de 50 hasta menos de 300 trabajadores (o que pertenecían a un grupo cuya nómina comprende de 50 a menos de 300 trabajadores), no estaban obligadas a formalizar ningún acuerdo o plan de acción relativo al contrato de generación, ni eran pasibles de sanción alguna si no negociaban en la materia. Eran solamente incitadas a hacerlo mediante la concesión de una bonificación financiera por parte del Estado, concedida bajo reserva de:

- Estar cubiertas por un acuerdo colectivo, de empresa o de grupo, relativo al contrato de generación.
- A falta de acuerdo colectivo, de haber elaborado un plan de acción relativo al contrato de generación.
- A falta de acuerdo colectivo o plan de acción, estar cubiertas por un acuerdo sectorial extendido, relativo al contrato de generación. o cuando no estén cubiertas por un acuerdo sectorial extendido formalizado en las condiciones previstas por los artículos L.5121-10 y L. 5121-11.

Como contrapartida a este endurecimiento del dispositivo, y siempre en aplicación de la ley de 5 de marzo de 2014, estas empresas se benefician, a partir de ahora, de la bonificación vinculada al contrato de generación en las mismas condiciones que las empresas con menos de 50 trabajadores: en efecto, pueden solicitarla en el momento en que contratan a un joven y mantienen en el empleo o contratan a un trabajador senior, y esto, independientemente de la existencia o no de un acuerdo colectivo o plan de acción sobre el contrato de generación.

Por ello, se señala:

La entrada en vigor de la sanción se llevará a cabo en una fecha que será establecida por decreto, como muy tarde el 31 de marzo de 2015. Por el contrario, las nuevas condiciones de concesión de la bonificación son de aplicación inmediata.

Empresas con menos de 50 trabajadores: ninguna obligación sancionable y acceso directo a la bonificación

Las empresas cuya nómina es inferior a 50 trabajadores -y que no pertenecen a un grupo que emplee a 50 trabajadores como mínimo- no están obligadas ni incitadas a formalizar un acuerdo de empresa o a elaborar un plan de acción relativo al contrato de generación (Código de Trabajo, artículo L.5121-8). En efecto, éstas pueden beneficiarse de la ayuda del Estado desde el momento en que reúnen los requisitos legales y de normativa relativos a la contratación y al mantenimiento en el empleo de trabajadores jóvenes y trabajadores mayores.

Modalidades de los acuerdos y los planes de acción

Las empresas que cuentan con menos de 300 trabajadores están exentas de la negociación de un acuerdo colectivo o plan de acción vinculado al contrato de generación, si están cubiertas por un acuerdo sectorial extendido en esta materia. No obstante, aunque el número de acuerdos sectoriales extendidos aumenta de forma progresiva, muchas empresas no disponen todavía de tales acuerdos.

Por ello, deben iniciar las negociaciones relativas al contrato de generación y, en caso de fracasar, establecer un plan de acción.

En cuanto a las empresas ya dotadas de un acuerdo o plan, éstas deben respetar la normativa en cuanto al seguimiento decretada por los acuerdos o consultar a sus representantes del personal en relación con la aplicación del plan de acción. Además, deben transmitir a la Administración su documento anual de evaluación de la aplicación del acuerdo o el plan de acción, so pena de sanción.

Cabe señalar:

Un modelo de contrato de generación está disponible en la página web dedicada al contrato de generación: <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/presentation,2238/>

Diagnóstico previo

El contrato de generación es el momento de realizar un diagnóstico de los recursos humanos, orientado hacia la situación de los jóvenes y los seniores, y sobre los conocimientos y competencias clave en la empresa.

- Realización y entrega

Previamente a la negociación del acuerdo de empresa, de grupo o sectorial debe realizarse un diagnóstico relativo al contrato de generación (Código de Trabajo, artículo L.5121-10) o a la elaboración de un plan de acción (Código de Trabajo, artículo L.5121-12).

Este diagnóstico se adjunta luego al acuerdo o al plan de acción en el momento de su entrega a la Administración.

Se señala que:

Las empresas que cuentan con 50 a menos de 300 trabajadores y que están cubiertas por un acuerdo sectorial no tienen la obligación de transmitir un diagnóstico a la Administración; por otra parte, desde la entrada en vigor de la ley de 5 de marzo de 2014, éstas pueden beneficiarse de la bonificación sin tener que adjuntar a su solicitud tal diagnóstico.

- Contenido del diagnóstico

El diagnóstico previo contiene elementos relativos a:

- La pirámide de edades;
- Las características de los jóvenes y los trabajadores mayores, así como la evolución de sus puestos de trabajo respectivos en la empresa, grupo o sector, disponibles los tres últimos años;
- Las previsiones en materia de jubilación;
- Las perspectivas en materia de contratación;

- Las competencias cuya preservación se considera esencial para la empresa, grupo o sector, denominadas “competencias clave”;
- Las condiciones de trabajo de los trabajadores mayores y las situaciones de penosidad, tales y como están identificadas, en su caso, en los acuerdos o planes de acción a favor de la prevención de la penosidad, si éstos existen.

El diagnóstico se apoya en el efectuado con ocasión de las negociaciones sectoriales trienales (Código de Trabajo, artículo. L. 2241-3) y las negociaciones anuales de empresa (Código de Trabajo, artículo. L. 2244-5), para determinar los objetivos y medidas relativos a la igualdad profesional entre mujeres y hombres. También se apoya en el balance de las medidas tomadas en el marco de los acuerdos o planes de acción relativos a la gestión preventiva de los empleos y las habilidades (GPEC), cuando éstos existen. En este ámbito, el diagnóstico debe permitir identificar, principalmente, los oficios en los que la proporción de mujeres y de hombres está desequilibrada. Por otro lado, el diagnóstico debe estimar la aplicación de los compromisos tomados anteriormente por la empresa, el grupo o el sector relativos al empleo de los trabajadores mayores (Código de Trabajo, artículo L. 2241-3).

Duración y contenido de los acuerdos

El acuerdo de empresa, grupo o sector se aplica por una duración máxima de tres años y contiene:

- Compromisos a favor de la inserción duradera de los jóvenes en el empleo, el empleo de los trabajadores mayores y la transmisión de los conocimientos y habilidades, con objetivos y, en su caso, indicadores cifrados;
- Calendario de las previsiones de la aplicación y las modalidades de seguimiento, y evaluación de la realización de los compromisos;
- Modalidades de publicidad del acuerdo.
- (Código de Trabajo, artículo L.5121-11).

- Grupos a los que están destinados

Es el acuerdo el que define los grupos de jóvenes y seniores que se beneficiarán de las medidas previstas en el mismo. Así, debe determinar los tramos de edad de los jóvenes y de los trabajadores mayores afectados por los compromisos contraídos por la empresa (Código de Trabajo, artículo R.5124-28, 1º).

- Compromisos a favor de la inserción duradera de los jóvenes en el empleo

Con el fin de favorecer la inserción duradera de los jóvenes, los acuerdos deben contener los elementos siguientes:

- Objetivos cifrados de la empresa, grupo o sector, en materia de contratación de jóvenes con contrato de duración indefinida (CDI);
- Modalidades de integración, formación y acompañamiento de los jóvenes en la empresa, que incluyan, como mínimo, la puesta en marcha de un proceso de acogida en la empresa, la designación de un referente (persona a la que el joven podrá dirigirse, dentro de la empresa, en caso de necesidad), la descripción de las funciones de éste y, eventualmente, la organización de su carga de trabajo;
- Modalidades de celebración de una entrevista de seguimiento entre el joven, su responsable jerárquico y su referente, en la que se trate, en particular, la evaluación del dominio de las habilidades del joven;

- Perspectivas de desarrollo de la alternancia y condiciones de realización de cursillos de perfeccionamiento, así como modalidades de acogida de los “alternantes” y los cursillistas;
- En su caso, movilización de los instrumentos existentes en la empresa que permitan eliminar los obstáculos materiales para el acceso al empleo, tales como las dificultades de transporte o el cuidado de niños.

- Compromisos a favor del empleo de los trabajadores mayores

Con el fin de favorecer la contratación y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores, los acuerdos relativos al contrato de generación deben incluir (Código de Trabajo, artículo R. 5121-28, 3 °):

- Objetivos de la empresa, grupo o sector, cifrados, en materia de contratación y de mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores; -
- Medidas destinadas a favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de la penosidad, principalmente en lo que se refiere a la adaptación y la organización del puesto de trabajo;
- Acciones pertinentes en por lo menos dos de los cinco ámbitos siguientes: la contratación de trabajadores mayores en la empresa, grupo o sector; la anticipación de las evoluciones profesionales y la gestión de las edades; la organización de la cooperación intergeneracional; el desarrollo de las competencias y las cualificaciones, así como el acceso a la formación; la ordenación del final de la trayectoria profesional y la transición entre periodo de actividad y jubilación.

- Acciones a favor de la transmisión de los conocimientos y las competencias

El acuerdo define acciones que permiten la transmisión de los conocimientos y las competencias a los jóvenes. Por el contrario, también puede especificar las modalidades de transmisión de las competencias a los trabajadores mayores. Vela por garantizar la transmisión de las competencias y los conocimientos técnicos más sensibles de la empresa, apoyándose en “las competencias clave” identificadas en el diagnóstico (Código de Trabajo, artículo R.5121-28,04°). Las modalidades de transmisión de las competencias previstas en el acuerdo colectivo o el plan de acción pueden incluir, principalmente:

- La creación de binomios de intercambio de competencias entre trabajadores experimentados y jóvenes que han desarrollado una primera experiencia profesional en la empresa;
- La organización de la diversidad de las edades en el seno de los equipos de trabajo.

- Objetivos de igualdad profesional y de lucha contra la discriminación

El acuerdo también debe garantizar la realización de los objetivos de igualdad profesional entre hombres y mujeres en la empresa, de empleos mixtos, de igualdad de acceso al empleo en el marco de la lucha contra la discriminación en el momento de la contratación y durante el desarrollo de la carrera, apoyándose en los compromisos contraídos por la empresa en el ámbito de los acuerdos o planes de acción en materia de igualdad mujeres-hombres (Código de Trabajo, artículos L.2242-5 y L.2242-5-1).

- Ayuda a las Pymes

Los acuerdos sectoriales relativos al contrato de generación deben incluir compromisos tendentes a ayudar a las Pymes a implementar la gestión activa de la edad (Código de trabajo, artículo L.5121-11).

- Calendario y publicidad

Finalmente, el acuerdo de empresa, de grupo o sectorial debe establecer el calendario previsional de la implementación de los compromisos contraídos por la empresa, así como las modalidades de seguimiento y evaluación de su realización. Además, debe definir las modalidades de publicidad del acuerdo, principalmente en lo que se refiere a los trabajadores afectados por su ámbito (Código de Trabajo, artículo L.5121-11).

Modalidades de los planes de acción

- Condiciones de implementación

El plan de acción puede ser puesto en marcha, a falta de acuerdo colectivo relativo al contrato de generación, en las empresas desprovistas de delegado sindical, en las que sí poseen delegado sindical cuando la negociación ha fracasado, o en aquellas en las que se ha iniciado la negociación con otros representantes del personal pero no han conducido a nada (Código de Trabajo, artículo L. 2232-21).

Cuando el plan de acción es la continuación de una negociación que ha fracasado, se debe establecer un acta donde conste el desacuerdo, firmado por la empresa y los delegados sindicales (o en su defecto, los representantes del personal con los que se realizó la negociación). Esta acta deberá mencionar el número y las fechas de las reuniones celebradas, los puntos de desacuerdo así como las propuestas respectivas de las partes.

- Contenido y duración

Al igual que el acuerdo colectivo relativo al contrato de generación, el plan de acción se aplica por una duración máxima de tres años. Comporta los mismos elementos que el acuerdo (ver aquí arriba) y lleva adjunto el diagnóstico previo (Código de Trabajo, artículo L.5121-12, párrafos 1 y 2).

- Consulta y seguimiento

La empresa debe someter el plan de acción al dictamen del Comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal, si existiesen (Código de Trabajo, artículo L.5121-12, párrafo 3). Este dictamen se adjuntará al plan de acción (con el acta donde conste el desacuerdo en las empresas desprovistas de delegados del personal), cuando se deposite en la Dirección regional de Empresas, Competencia, Consumo, Trabajo y Empleo (Direccte - ver más abajo).

Cada año, el empresario debe consultar al Comité de Empresa, o en su defecto a los delegados del personal, si existen, en relación con la implementación del plan de acción y la realización de los objetivos establecidos (Código de Trabajo, artículo L. 5121-12, último párrafo).

Control de conformidad

Por lo que se refiere a los acuerdos sectoriales, su conformidad y la del diagnóstico previo adjunto es examinada por el ministerio de Trabajo con ocasión de su extensión.

Los acuerdos de empresa, grupo, planes de acción y diagnóstico anexo, la Direccte tiene por misión controlar su conformidad con las exigencias legales. Este control se efectúa en un plazo de seis semanas en el caso de un acuerdo, y de seis si se trata de un plan de acción, a partir de la fecha de entrega de la totalidad de los documentos exigidos (Código de Trabajo, artículo R. 5121-32).

A falta de notificación de una decisión de conformidad dentro de los plazos, se aplicará una sanción a las empresas con al menos 300 trabajadores. Un proyecto de decreto prevé la misma sanción en las empresas que cuentan con 50 a 299 trabajadores.

Cabe señalar:

Según la exposición de motivos del proyecto de ley por el que se crea el contrato de generación, los servicios del ministerio de Trabajo deberán estar particularmente atentos a la ambición real y al contenido de los acuerdos y planes de acción.

Modalidades y condiciones de la ayuda

La ley de 1 de marzo 2013 creó una ayuda del Estado para incitar a las empresas con menos de 300 trabajadores a que contraten a jóvenes y mantengan en el empleo o contraten a trabajadores mayores.

Desde la intervención de la ley relativa a la formación, de 5 de marzo de 2014, la ayuda está sometida a las mismas condiciones y modalidades en las empresas con 50 a 299 trabajadores

(Código de Trabajo, artículo L.5121-8) y en las que cuentan con menos de 50 trabajadores (Código de Trabajo, artículo L. 5121-7).

Condiciones de concesión de la ayuda

La ayuda se concede por cada binomio de trabajadores, constituido por la contratación de un joven y el mantenimiento en el empleo de un trabajador mayor, que cumplan las condiciones acumulativas (Código de Trabajo, artículo L.5121-17). La ayuda se concederá siempre y cuando el joven y el senior trabajen en la empresa.

- Contratación de un joven con contrato de duración indefinida (CDI)

Para beneficiarse de la ayuda, la empresa debe contratar con un CDI a un joven menor de 26 años o con menos de 30, reconocido como trabajador discapacitado. Estas condiciones de edad deben apreciarse el primer día de la ejecución del contrato del joven (Código de Trabajo, artículo R. 5121-41). En principio, el empleo debe ser con jornada completa, pero cuando la trayectoria o la situación del joven lo justifiquen, si éste acepta, podrá ser empleado a tiempo parcial siempre y cuando la duración de la jornada semanal de trabajo no sea inferior a 4/5 de la jornada normal.

Además, la empresa debe mantener en el empleo al joven todo el tiempo que dure la ayuda.

De forma derogatoria, la ley de 1 de marzo 2013 prevé que la ayuda pueda ser concedida a las empresas que contraten a un joven con un CDI al término de un CDD, de un contrato de aprendizaje o de un contrato de profesionalización, formalizado con él antes de cumplir los 26 años, o antes de los 30 cuando se trata de un joven reconocido como discapacitado, y antes de la fecha de la promulgación de la ley, o sea, antes del 1 de marzo 2013.

Cabe señalar:

Un proyecto de decreto prevé la posibilidad de contratar al joven con un CDI de aprendizaje.

- El mantenimiento en el empleo de un senior

Durante la contratación del joven, la empresa debe mantener en el empleo, con CDI, a un trabajador mayor, mientras cobre la ayuda o hasta la jubilación de éste (Código de Trabajo, artículo L. 5121-17).

Por "senior" hay que entender:

- Trabajador de por lo menos de 57 años edad;
- Trabajador de por lo menos de 55 años de edad en el momento de su contratación;
- Trabajador de por lo menos de 55 años de edad reconocido como trabajador discapacitado.

La solicitud de ayuda no debe haber sido efectuada con ocasión de la contratación de un senior. El senior puede encontrarse ya trabajando en el momento de la solicitud. La empresa puede beneficiarse, a título de contrato de generación, de tantas ayudas como trabajadores mayores cuente, desde el momento que contrata a un número equivalente de jóvenes con CDI.

Se señala que:

La ley no prevé una modalidad particular propia, que garantice una transmisión cualquiera de los conocimientos y de las competencias. El Gobierno ha especificado que esta transmisión no es forzosamente garantizada por el trabajador senior designado en el marco del binomio. Así los binomios no tienen obligatoriamente la misma actividad en la empresa y no están necesariamente en contacto.

- Caso de transmisión de empresas

Desde la ley de 5 de marzo 2014, en las empresas con menos de 50 trabajadores la ayuda también puede ser abonada cuando el empresario, de por lo menos de 57 años de edad, contrate a un joven con menos de 30, con la perspectiva de transmitirle su empresa (Código de Trabajo, artículo L. 5121-18).

Es de subrayar que en caso de jubilación del empresario en los seis meses que siguen el primer día de ejecución del CDI del joven, la ayuda será interrumpida en su totalidad. Cuando la jubilación del empresario intervenga más allá de este plazo de seis meses, la ayuda será mantenida (Código de Trabajo, artículo R. 5121-46, párrafo 6).

- Otras condiciones

La ayuda no podrá ser concedida cuando la empresa haya procedido, en los seis meses que preceden la contratación del joven, a un despido por causas económicas en puestos de trabajo ocupados por trabajadores con la categoría profesional para la cual está prevista la contratación. También queda excluida cuando el empresario proceda, en los mismos seis meses, a una rescisión del contrato convencional homologada o a un despido por distintos motivos a una falta grave, muy grave o por inaptitud para el puesto de trabajo para el que se ha previsto la contratación (Código de Trabajo, artículo L. 5121-71).

La ayuda tampoco se concede a las empresas que no están al día en sus obligaciones respecto de los organismos de recaudación de las cotizaciones y contribuciones de Seguridad Social o seguro de desempleo (declaración y pago de cuotas). Se considera que la empresa ha actualizado su situación cuando ha suscrito y respeta un plan de liquidación de su pasivo.

Esta ayuda no se puede acumular con otras ayudas para la inserción, el acceso o el retorno al empleo, financiadas por el Estado, con excepción del contrato de profesionalización (Código de Trabajo, artículo R.5121-43).

Abono de la ayuda

- Cuantía y duración del pago

La empresa se beneficia de la ayuda durante tres años a partir del primer día de ejecución del CDI del joven. La cuantía de la ayuda es de 4 000 euros anuales: 2 000 euros a título de contratación del joven y otros 2 000 por el mantenimiento en el empleo del trabajador mayor, es decir, en total,

12.000 euros en tres años (Código de Trabajo, artículo D. 5121-42). Este importe se calcula, llegado el caso, a "prorrata" de la jornada semanal del trabajo del joven y del senior que den derecho a la misma, cuando esta jornada sea inferior a la jornada completa (Código de Trabajo, artículo L. 5121-21). Además, se prorratea en caso de contratación o de marcha de la empresa del joven o del senior, en el transcurso del trimestre, con arreglo al tiempo de contrato ejecutado o de su presencia en la empresa (Código de Trabajo, artículo R.5121-42).

Se señala que:

Con el fin de reforzar el carácter de apoyo inicial de la ayuda para el contrato de generación, el Gobierno anunció que, en ciertos casos, su importe sería duplicado. Un proyecto de decreto, examinado por el Consejo nacional del Empleo el 16 de julio y en espera de su publicación, prevé las modalidades de esta duplicación de la ayuda. La ayuda podrá ser aumentada de 4 000 euros a 8 000 anuales, o sea un total de 24 000 euros en tres años, siempre y cuando la empresa justifique la contratación de un senior de 55 años o más, en los 6 meses como mínimo que preceden el primer día del contrato de trabajo del joven.

- Solicitud de la ayuda y actualización de la misma

La empresa deposita la solicitud de la ayuda en los servicios públicos de empleo, *Pôle emploi*, en los tres meses que siguen el día del inicio del CDI por el joven (Código de Trabajo, artículo R.5121-45). Ésta es abonada trimestralmente. Al término de cada trimestre civil siguiente al de su solicitud inicial, la empresa envía a *Pôle emploi* una declaración de actualización que permite el cálculo y el abono de la ayuda.

A falta de actualización por parte de la empresa durante dos trimestres consecutivos, la ayuda queda interrumpida en su totalidad (Código de Trabajo, artículo R.5121-47).

La ayuda no se abona cuando su importe trimestral es inferior a 50 euros.

- Información a las instituciones de representación del personal (IRP)

Cuando una ayuda del Estado se destine a el contrato de generación, ésta deberá ser objeto de información al Comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal, cuando existan, en el marco del informe anual (Código de Trabajo, artículos L.5121-20 y L.2323-47).

Condiciones de mantenimiento de la ayuda

Tanto la ley como el decreto prevén varios casos de interrupción temporal o definitiva del pago de la ayuda bajo control de *Pôle emploi*.

- Mantenimiento de la plantilla de trabajadores mayores

La ley prevé una condición vinculada al mantenimiento en el empleo de la totalidad de los *seniores* de la empresa.

El despido por un motivo distinto al de la falta grave o muy grave, o la inaptitud de un trabajador mayor de 57 años de edad, o con 55 años o más reconocido discapacitado, provocará la pérdida de la ayuda asociada a un binomio (trabajador joven + trabajador mayor) (Código de Trabajo, artículo L. 5121-17).

La empresa pierde el beneficio de la última ayuda concedida a título de contrato de generación a partir del trimestre en el transcurso del cual interviene la marcha del trabajador mayor (Código de Trabajo, artículo R. 5121-46). La empresa puede conservar el beneficio de las ayudas concedidas anteriormente y vinculadas al contrato de generación.

- Interrupción del pago vinculada a la rescisión del contrato de trabajo de uno de los miembros del binomio

El pago de la ayuda queda interrumpido en su totalidad en caso de:

- Rescisión del CDI del joven contratado en el marco de un contrato de generación;
- Rescisión del contrato de trabajo del trabajador mayor durante los seis meses siguientes al primer día de la ejecución del CDI del joven, cualquiera que sea el motivo de ruptura.
Sin embargo, si el motivo de la ruptura es la marcha por jubilación, despido por falta grave o muy grave, inaptitud física o defunción, la ayuda será mantenida en su totalidad todo el trimestre civil concernido, cuando el trabajador es sustituido en los tres meses que siguen la rescisión de su contrato, por otro trabajador mayor;
- Pasados los seis meses de contratación del joven, en caso de despido del trabajador mayor por causa distinta a falta grave o muy grave, inaptitud o ruptura convencional (Código de Trabajo, artículo R. 5121-46).

- Interrupción del pago de la ayuda por reducción excesiva de la jornada de trabajo

El pago de la ayuda es interrumpido en su totalidad, en caso de reducción de la jornada semanal de trabajo del joven contratado con un CDI por debajo de 4/5 de la jornada colectiva de trabajo de la empresa, en el transcurso del trimestre. La interrupción entra en vigor a partir de la fecha en la que se aplique esta reducción (Código de Trabajo, artículos R. 5121-46 y R. 5121-47, párrafo 5).

- Suspensión de la ayuda como consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo

Cuando el contrato de trabajo del joven o del trabajador mayor se suspenda por lo menos durante 30 días consecutivos en el transcurso del trimestre civil, sin que se mantenga la remuneración del trabajador, la ayuda correspondiente a dicho trimestre civil –parte del trabajador cuyo contrato de trabajo se ha suspendido- no será abonada (Código de Trabajo, artículo R. 5121-48).

Es decir, si el contrato del joven se suspende sin conservación de su salario durante al menos un mes en el transcurso de un trimestre, la ayuda correspondiente al joven no se abonará ese trimestre, pero sí se mantendrá por el trabajador mayor” senior”.

- Control ejercido por *Pôle emploi*

Pôle emploi controla la exactitud de las declaraciones del beneficiario de la ayuda. Éste deberá mantener a disposición de *Pôle emploi* cualquier documento que permita efectuar este control y debe hacerle llegar la documentación solicitada en el plazo máximo de un mes. La falta de respuesta por parte de la empresa en este plazo, interrumpirá el pago de la ayuda asociada al contrato de generación. Además, *Pôle emploi* podrá recaudar las cantidades indebidamente abonadas a la empresa

Enlace con la gestión preventiva de los empleos y las habilidades (GPEC)

La ley organiza el enlace entre la formalización de acuerdos de gestión preventiva de empleos y habilidades (GPEC), y los acuerdos asociados al contrato de generación.

Adaptación del ámbito de la negociación

Anteriormente, en los sectores y las empresas con al menos 300 trabajadores, la negociación trienal relativa a la GPEC debía referirse, por lo que respecta al empleo de los trabajadores mayores, principalmente, mediante la anticipación de las carreras profesionales y la formación profesional.

La ley de 1 de marzo 2013 sustituye este tema por uno más amplio: el contrato de generación. Esto permite abordar, en el marco de las negociaciones sobre la GPEC, el mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores, el acceso de los jóvenes al empleo y la transmisión de los conocimientos entre las generaciones, basándose en un informe detallado de la situación elaborado en el ámbito del diagnóstico previo.

Los acuerdos de GPEC sectoriales y de empresa así firmados, serán válidos para aplicación de las disposiciones sobre el contrato de generación (Código de Trabajo, artículo L. 2241-4 y L. 2242-19). Es decir, que permitirán que las empresas con al menos 300 trabajadores puedan evitar la sanción. Además, las empresas con 50 a 299 trabajadores, que dependan de un acuerdo de GPEC firmado a nivel sectorial, también podrán pretender cumplir con su obligación legal.

Sin que estén obligadas, estas sociedades podrán concluir, voluntariamente, acuerdos de GPEC, e incluir en ellos las disposiciones relativas al contrato de generación.

Movilización de las ayudas para la GPEC en beneficio del contrato de generación

Las empresas con 300 trabajadores como máximo podrán beneficiarse de un dispositivo de apoyo a la concepción de un plan de GPEC (Código de Trabajo, artículo L.5121-3). Los denominados “convenios de ayuda para el asesoramiento” permiten obtener apoyo por

parte de un consultor externo a la empresa para aplicar la GPEC (Código de Trabajo, artículo D.5121-6).

Dichos convenios dan derecho a la asunción financiera por parte del Estado, que cubrirá, como máximo, el 50% del coste preventivo de la intervención, con un límite de 15 000 euros (Código de Trabajo, artículo D.5121-7).

La ley da acceso a este dispositivo a las empresas con menos de 300 trabajadores para la aplicación del contrato de generación, creando así una “ayuda a la gestión activa de las edades” en la empresa. En este caso, el tipo máximo de la asunción por el Estado es de un 70%.