

## FRANCIA

### **MODALIDADES DE APLICACIÓN DEL CONTRATO DE GENERACIÓN**

---

Una circular de la Dirección General de Empleo y Formación Profesional (DGEFP) explica las modalidades de aplicación del contrato de generación. Detalla, en particular, las condiciones de la ayuda del Gobierno, del depósito y control de los acuerdos y planes de acción así como el dispositivo de apoyo y consejo.

El contrato de generación, junto con los empleos de futuro, constituye uno de los principales elementos de la política del Gobierno de fomento de empleo. Una circular conjunta de la DGEFP y de la Dirección general de trabajo (DGT), fechada 15 de mayo, expone detalladamente las modalidades de aplicación de este dispositivo cuyo objeto es favorecer la integración duradera de los jóvenes en la empresa, el mantenimiento de los “seniors” en el empleo y la transmisión del saber y de la experiencia profesional entre generaciones.

#### **Ayuda vinculada al contrato de generación**

Se reconoce el derecho a una ayuda para las empresas de menos de 300 trabajadores, aquellas que como contrapartida realicen la una contratación de duración indeterminada de un joven de menos de 26 años (o de menos de 30 años si es un trabajador discapacitado) y del mantenimiento en su puesto de trabajo o la contratación de un trabajador de 57 o más años (o de 55 años o más si es trabajador discapacitado o si ha sido contratado a 55 o más años), en el primer día de ejecución del contrato de duración indefinida del joven. La circular aporta las siguientes precisiones:

#### **Condiciones de la solicitud de ayuda.**

El joven y el “senior” deben estar trabajando en la empresa cuando la solicitud se presente en “Pôle emploi service”, órgano gestor de la ayuda.

#### **Primeras solicitudes.**

Para las empresas de menos de 50 trabajadores, se concede la ayuda desde el 1 de marzo de 2013 sin que se le exijan condiciones específicas. Estas empresas pueden igualmente recibir la ayuda por las contrataciones que hayan efectuado a partir del 1 de enero de 2013 siempre y cuando presenten su solicitud antes del 17 de junio de 2013. Para las empresas de 50 a 299 trabajadores (o que pertenecen a un grupo de esa talla), la ayuda entra en vigor a partir del 16 de marzo de 2013. Pero estas empresas solo pueden presentar su solicitud al día siguiente de la decisión expresa de conformidad del acuerdo o plan de acción (1). Además, la solicitud debe presentarse en los tres meses siguientes al primer día de ejecución del CDI del joven que ha sido contratado. Las contrataciones que dan derecho a la ayuda son aquellas realizadas a partir del depósito (completo) del acuerdo o plan de acción en la Dirección Regional de empresas, de la competencia, consumo, trabajo y empleo (DIRECCTE), o de la presentación del diagnóstico de la empresa (2) en los servicios de la DIRECCTE para las empresas que entran en el ámbito de aplicación de un acuerdo colectivo de sector.

#### **Importe de la ayuda.**

Se conceden 2.000 euros por año, tanto por el joven como por el “senior”. Su importe se prorratea en función de la duración del trabajo de cada trabajador (joven o “senior”).

## Presentación y depósito de los acuerdos y planes de acción (1)

En las empresas de 50 a 299 trabajadores, la concesión de la ayuda está condicionada a que el acuerdo o plan de acción sea homologado por la administración.

La circular detalla el procedimiento de depósito de los acuerdos y planes de acción. Aunque no puede rechazarse una presentación en papel, se recomienda una presentación por vía electrónica ([www.contrat-generation.gouv.fr](http://www.contrat-generation.gouv.fr)). La presentación completa del acuerdo o plan de acción requiere que se adjunte una ficha descriptiva, cuyo modelo se adjunta a la circular, y del diagnóstico previo (2).

La circular precisa también el contenido y las modalidades de control sobre la conformidad del “diagnóstico previo sobre la gestión de las edades en la empresa”. Ilustra y detalla también cada uno de los componentes o acuerdos del plan de acción (edad de los jóvenes y de los trabajadores de más edad afectados, compromisos a favor de la contratación de jóvenes y del empleo de trabajadores de más edad, transmisión de saber y competencia profesional, igualdad profesional y formación). Los plazos de respuesta por parte de la Administración son de tres semanas para los acuerdos y de seis semanas para los planes de acción.

En las empresas de 50 a 299 trabajadores, la ausencia de respuesta en estos plazos equivale a una decisión implícita de denegación, porque la ayuda está condicionada a una decisión “expresa”. Sin embargo, la falta de respuesta equivale a una decisión implícita de conformidad en las empresas de 300 trabajadores como mínimo.

Por otra parte, la circular precisa las modalidades de regularización de los expedientes incompletos o los planes de acción no conformes. Para las empresas de 300 trabajadores como mínimo, el plazo de regularización, fijado por la Direccte, dependerá de la importancia de la no conformidad. En defecto de regularización en estas empresas, la administración decidirá sobre la aplicación de la sanción y del importe de la misma. Cuando entran en el campo de aplicación de un acuerdo o plan de acción, deben transmitir cada año un documento de evaluación. La circular detalla su contenido y las modalidades de aplicación de la sanción (1.500 euros) por mes de retraso en el caso de no transmisión o de transmisión incompleta.

## Dispositivo de apoyo y consejo

Se pone a disposición de las empresas de menos de 300 trabajadores un dispositivo de apoyo y consejo para la aplicación del contrato de generación.

---

(1) Acuerdo o plan de acción. Se trata de un acuerdo cuya duración es de tres años. El acuerdo o, en su defecto el plan de acción, debe contener como mínimo compromisos en las siguientes materias: integración duradera de los jóvenes; contratación y mantenimiento de los seniors en su empleo y transmisión de saber y competencia profesional. También deben indicar la edad de los jóvenes y seniors afectados por los compromisos asumidos por el empresario.

(2) Diagnóstico previo. Este diagnóstico es anterior al acuerdo o plan de acción. Analiza la situación del empleo de los jóvenes y seniors, de la gestión de la igualdad mujeres/hombres en el seno de la empresa. Es obligatorio y permite llevar a cabo acciones pertinentes a partir de la situación específica diagnosticada de la empresa.