

DEMANDE D'AIDE CONTRAT DE GÉNÉRATION

EMPLOYEUR

● entreprise (raison sociale) : _____

SALARIE JEUNE

● Nom : _____ Prénom : _____

Salarié âgé en CDI ou Chef d'entreprise

SALARIE AGÉ EN CDI

OU CHEF D'ENTREPRISE

● Nom : _____ Prénom : _____

● Date de naissance :

● Numéro d'inscription au répertoire INSEE (NIR) :

● Le salarié âgé est-il reconnu travailleur handicapé ? si Oui, cochez

● Durée de travail du salarié si temps partiel (en pourcentage par rapport à un temps plein) (voir notice) : %

● Date d'embauche du salarié âgé (Il s'agit de la date du 1er jour travaillé) : (voir notice)

● Emploi occupé (voir notice) :

L'employeur ou son représentant,

● certifie sur l'honneur l'exactitude des renseignements portés sur la présente demande ;

● déclare :

- n'avoir pas procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est réalisée l'embauche, à une rupture conventionnelle ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est réalisée l'embauche ;

- que le travail à temps partiel du jeune est justifié par son parcours ou sa situation ;

- respecter les obligations légales et conventionnelles en matière de rémunération ;

- avoir pris connaissance des conditions générales figurant dans le formulaire d'information joint et s'engage à les respecter, notamment celle d'être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale et d'assurance chômage pour le paiement de l'aide sollicitée, et autorise Pôle emploi à interroger lesdits organismes aux fins de vérification ;

● s'engage :

- à informer le salarié jeune et le salarié âgé constituant le binôme du bénéfice de l'aide associée au contrat de génération et à remettre à chacun d'eux la copie de la partie du formulaire le concernant ;

- à tenir à disposition de Pôle emploi tout document permettant de contrôler l'exactitude de ses déclarations sous peine de devoir rembourser l'aide.

Fait à _____, le

Signature (Nom et qualité du signataire) : _____

Cachet de l'entreprise :

« Les données recueillies dans ce formulaire font l'objet d'un traitement informatique permettant de verser à l'employeur l'aide destinée au contrat de génération. Elles font l'objet d'une communication au ministère chargé de l'emploi. Le droit d'accès et de rectification prévu par la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 modifiée s'exerce auprès de Pôle emploi services : pes.contratsdegeneration@pole-emploi.fr. Le droit d'opposition ne s'applique pas à ce traitement ».

NOTICE D'INFORMATION SUR L'AIDE « CONTRAT DE GÉNÉRATION »

Entreprises de droit privé dont l'effectif est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est inférieur à 300, si vous remplissez les conditions d'attribution précisées dans la présente notice, vous pouvez bénéficier de l'aide de l'État prévue par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 (JO du 3 mars 2013) et le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 modifié et complété. Le décret n° 2015-249 du 3 mars 2015 (JO du 5 mars 2015) vient préciser les modalités du bénéfice de l'aide pour les recrutements effectués dans le cadre du CDI d'apprentissage mis en place par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

Vous embauchez un jeune en contrat à durée indéterminée à temps plein (ou à temps partiel d'une durée minimale de 80 % lorsque le parcours ou la situation du jeune le justifie) et vous maintenez dans l'emploi un salarié âgé dans le cadre d'un contrat de génération, l'aide de l'État est de **4000 € par an** (à hauteur de 2000 € au titre de l'embauche du jeune et de 2000 € au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé). Elle est versée trimestriellement **pour une durée maximale de 3 ans à compter de l'embauche du jeune**.

Cette aide est portée à 8 000 € par an dans le cas d'une embauche simultanée d'un jeune et d'un sénior. Le recrutement du salarié âgé intervient au plus tôt dans un délai de 6 mois précédant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune.

Dans tous les cas, pour bénéficier de cette aide, vous devez adresser à Pôle emploi services le présent formulaire de demande d'aide dûment complété et signé **dans un délai de 3 mois suivant la date d'embauche (1^{er} jour travaillé) du salarié jeune**, au-delà l'aide ne pourra plus être accordée.

Comment remplir le formulaire de demande d'aide ?

La partie "employeur" :

Le Siret :

Lorsque l'entreprise a plusieurs établissements, toutes les demandes d'aides doivent être déposées par un seul établissement dit "centralisateur". Vous devez alors indiquer le siret de cet établissement qui pourrait être celui du siège social.

A défaut, Pôle emploi détermine lui-même cet établissement centralisateur à partir duquel les dossiers de demandes d'aides « contrat de génération » seront enregistrés et payés.

Si votre entreprise n'a qu'un seul établissement, vous devez indiquer le numéro de siret de ce dernier.

Effectif de l'entreprise :

L'effectif de l'entreprise est calculé en équivalent temps plein.

L'effectif de l'entreprise est calculé au 31/12 précédant l'année de l'embauche, tous établissements confondus en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois, selon les règles des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail.

Lorsque l'entreprise est créée durant l'année en cours, l'effectif est apprécié à sa date de création.

Si l'entreprise appartient à un groupe, quelle est la taille du groupe ? :

Lorsque l'entreprise, tous établissements confondus, dispose d'un effectif (en équivalent temps plein) inférieur à 300 salariés, elle doit vérifier si elle appartient à un groupe au sens de l'article L. 2331-1. Si c'est le cas, l'effectif tout entier du groupe doit être inférieur à 300 salariés (en équivalent temps plein) pour pouvoir bénéficier de l'aide financière contrat de génération.

Si votre entreprise appartient à un groupe de 300 salariés ou plus en effectif temps plein, vous ne devez pas déposer de demande d'aide.

Convention collective applicable :

Il s'agit de la convention collective dont relève l'activité principale exercée par votre entreprise.

Numéro d'identifiant de convention collective :

Il s'agit d'un code unique attribué par le ministère chargé du travail à chaque convention collective.

Vous pouvez retrouver ce code IDCC :

sur le site <http://www.legifrance.gouv.fr/Aide/Utilisation/Conventions-collectives-recherche-simple>

Ou celui du ministère du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/conventions-collectives,675/conventions-collectives,14574.html#2>

La partie "salarié jeune" :

Date de naissance :

le salarié doit être âgé au minimum de 16 ans et avoir moins de 26 ans sur le cas général ou moins de 30 ans s'il s'agit d'une transmission d'entreprise (cf. règles de fonctionnement point 2 sur l'éligibilité du jeune).

Numéro d'inscription au répertoire INSEE (NIR) :

il s'agit du numéro de sécurité sociale du jeune.

Date d'embauche en CDI de droit commun ou de professionnalisation (date du 1er jour travaillé)

Pour un CDI d'apprentissage, le bénéfice de l'aide contrat de génération ne pouvant intervenir qu'à l'issue de la période d'apprentissage, la date à mentionner est celle du premier jour d'exécution du CDI suivant l'expiration de la période d'apprentissage.

Pour un contrat d'apprentissage, indiquez également la date d'embauche en CDI d'apprentissage

L'âge du jeune étant apprécié au début de sa période d'apprentissage, cette date permet de justifier qu'il avait moins de 26 ans à la date de signature du contrat.

Dans le cas de la transmission d'entreprise, le jeune doit être âgé de moins de 30 ans.

Le salarié est-il reconnu travailleur handicapé ? Si oui cochez : Cette information permet de justifier l'exception à la limite d'âge du jeune qui doit avoir moins de 26 ans au premier jour travaillé en contrat à durée indéterminée. Le salarié dans cette situation doit être âgé de moins de 30 ans.

Emploi occupé :

Il s'agit de l'emploi occupé suite à l'embauche en CDI. Le code à inscrire doit relever de la nomenclature ci-après :

Nomenclature des emplois :

Code à inscrire	Signification	Code à inscrire	Signification
10	Agriculteurs	48	Contremaîtres, agents de maîtrise
21	Artisans	52	Employés civils et agents de service de la fonction publique et assimilés
22	Commerçants et assimilés	53	Agents de surveillance
23	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	54	Employés administratifs d'entreprise
31	Professions libérales (professionnels de la santé, avocats ; y compris sous statut de salarié)	55	Employés de commerce
34	Professeurs, professions scientifiques	56	Personnels des services directs aux particuliers
35	Professions de l'information, des arts et des spectacles	62	Ouvriers qualifiés de type industriel
37	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	63	Ouvriers qualifiés de type artisanal
38	Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	64	Chauffeurs
42	Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés	65	Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport
43	Professions intermédiaires de la santé et du travail social	67	Ouvriers non qualifiés de type industriel
46	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	68	Ouvriers non qualifiés de type artisanal
47	Techniciens	69	Ouvriers agricoles

Situation professionnelle du salarié jeune avant la signature du contrat ou statut précédent :

Il s'agit d'indiquer la situation du jeune avant son embauche en CDI en utilisant le code de la nomenclature ci-après :

Nomenclature Situation professionnelle du jeune avant la signature du contrat ou statut précédent dans l'entreprise

Code à inscrire	Signification	Code à inscrire	Signification
1	Dans votre entreprise, en apprentissage ou contrat de professionnalisation	9	Dans une autre entreprise, intérimaire
2	Dans votre entreprise, en CUI ou emploi d'avenir	10	Dans une autre entreprise, en CDD ou emploi saisonnier
3	Dans votre entreprise, intérimaire	11	Dans une autre entreprise en CDI
4	Dans votre entreprise, en CDD ou emploi saisonnier	12	Scolaire, étudiant
5	Dans votre entreprise en CDI	13	Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi
6	Dans votre entreprise, stagiaire	14	En recherche d'emploi, non inscrit à Pôle emploi
7	Dans une autre entreprise, en apprentissage ou contrat de professionnalisation	15	Inactif
8	Dans une autre entreprise, en CUI ou emploi d'avenir		

Niveau de diplôme du salarié jeune à l'entrée dans l'entreprise :

Il s'agit d'indiquer le niveau de diplôme du jeune avant son embauche en contrat à durée indéterminée.

Nomenclature Niveau de diplôme du jeune à l'entrée dans l'entreprise

Code à inscrire	Signification	Code à inscrire	Signification
1	Sans diplôme ou Brevet des collèges (niveau VI)	4	Diplôme de niveau bac+2 : DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales,... (niveau III)
2	CAP, BEP (niveau V)	5	Diplôme de niveau bac+3 ou bac+4 : licence, master 1... (niveau II)
3	Baccalauréat général, technologique ou professionnel (niveau IV)	6	Diplôme de niveau bac+5 ou supérieur: master 2, doctorat, diplôme de grande école... (niveau I)

La partie "salarié âgé" en CDI ou chef d'entreprise :

Identification du binôme associé au jeune, salarié âgé ou chef d'entreprise :

Le binôme constituant le contrat de génération associé au jeune doit être un salarié âgé en CDI ou le chef d'entreprise lui-même.

Vous devez cocher le type de binôme associé au jeune.

Date de naissance :

Le salarié doit être âgé (cf. règles de fonctionnement point 2 sur l'éligibilité du salarié âgé) au minimum :

- Soit de 57 ans dans le cadre d'un maintien dans l'entreprise (ou 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé).
- Soit de 55 ans au moment de son embauche.

Numéro d'inscription au répertoire INSEE (NIR) :

Il s'agit du numéro de sécurité sociale du salarié âgé.

Le salarié âgé est-il reconnu travailleur handicapé ? Si oui cochez :

Cette information permet de justifier l'exception au minimum d'âge de 57 ans du salarié âgé au premier jour travaillé en contrat à durée indéterminée du jeune. Le salarié dans cette situation (reconnu travailleur handicapé) doit être alors âgé au moins de 55 ans.

Date d'embauche du salarié âgé :

Cette date est importante car elle détermine également le montant de l'aide. Celle-ci est portée à 8 000 € par an (au lieu de 4 000 €) si cette embauche intervient dans le délai de 6 mois précédant l'embauche du salarié jeune (1^{er} jour d'exécution du contrat de travail).

Emploi occupé :

Il s'agit de l'emploi occupé correspondant à la nomenclature "emploi " ci dessus.

En cas de difficultés pour remplir le formulaire, vous pouvez appeler Pôle emploi au 39 95 (0,15€/min)

Où et quand envoyer votre demande d'aide ?

La demande d'aide doit être envoyée à :

Pôle emploi services
TSA 80114
92891 NANTERRE CEDEX 9

dans le **déla** de 3 mois suivant l'embauche du salarié jeune et pour un CDI d'apprentissage suivant la fin de la période d'apprentissage.

Informatique et libertés

Il vous appartient de remettre à vos salariés une copie de la partie du formulaire les concernant afin que ceux-ci soit informés conformément à l'article 32 de la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 modifiée que les données à caractère personnel les concernant font l'objet d'un traitement informatique permettant à Pôle emploi de vous verser l'aide « contrat de génération ».

RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DE L'AIDE

« CONTRAT DE GÉNÉRATION »

1. Entreprises concernées

Entreprises de droit privé dont l'effectif est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est inférieur à 300 salariés.

2. Embauche d'un jeune et maintien dans l'emploi ou embauche d'un salarié âgé

Pour bénéficier de l'aide, l'embauche d'un jeune doit être associée au maintien dans l'emploi ou à l'embauche d'un salarié âgé.

Pour les entreprises employant moins de 50 salariés, l'aide « contrat de génération » peut être attribuée à un chef d'entreprise âgé d'au moins 57 ans qui embauche un jeune dans la perspective de lui transmettre son entreprise. Il n'y a toutefois pas d'obligation de transmission à l'issue du contrat de génération.

L'embauche d'un jeune :

- Le jeune doit être âgé d'au moins 16 ans et de moins de 26 ans (30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé). L'âge du salarié est apprécié au 1^{er} jour d'exécution du contrat de travail quel que soit le type de contrat (CDI de droit commun, CDI de professionnalisation ou d'apprentissage).

Exemple : un jeune embauché en CDI d'apprentissage le 20 mars 2014 à l'âge de 25 ans et demi, termine sa période d'apprentissage le 20 mars 2015 à l'âge de 26 ans et demi. Cette embauche peut donner lieu au bénéfice de l'aide « contrat de génération » à l'issue de sa période d'apprentissage alors même qu'il est âgé de plus de 26 ans

- Dans le cadre de la transmission d'entreprise, la limite d'âge est portée à moins de 30 ans.
- L'embauche doit être réalisée en contrat à durée indéterminée à temps plein.

Exception : l'embauche peut être réalisée à temps partiel, avec l'accord du jeune, lorsque son parcours ou sa situation le justifie. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à 80% de la durée hebdomadaire du travail à temps plein.

Le pourcentage du temps de travail du jeune sera arrondi à l'unité dans le formulaire d'aide.

Exemple : 82,3% est arrondi à 82%.

Lorsque le jeune est à temps partiel, le montant de l'aide versée au titre de son embauche est proratisée en fonction de sa durée du travail.

Exemple : le jeune travaille à 80%, l'entreprise perçoit pour l'année 80% de 2000 euros au titre de l'embauche du jeune et 2000 euros au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé.

Le maintien dans l'emploi ou l'embauche d'un salarié âgé en contrat à durée indéterminée :

- Le salarié doit être âgé d'au moins 57 ans (55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) ou âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche. L'âge du salarié âgé est apprécié au 1^{er} jour d'exécution du contrat de travail du salarié jeune.

Lorsque le contrat de génération porte sur l'embauche d'un jeune en vue de la transmission de l'entreprise par le chef d'entreprise âgé : ce dernier doit être âgé d'au moins 57 ans.

- Lorsque le salarié est à temps partiel, le montant de l'aide est proratisée en fonction de la durée du travail du salarié âgé. Le pourcentage du temps de travail du salarié âgé sera arrondi à l'unité dans le formulaire de demande.

Exemples : 59,5% est arrondi à 60% ; 82,3 % est arrondi à 82%

3. Conditions d'attribution de l'aide

Pour ouvrir droit à l'aide, les conditions suivantes doivent être remplies :

- Le jeune et le salarié âgé doivent être en poste dans l'entreprise lorsque l'entreprise formalise sa demande d'aide auprès de Pôle emploi services.
- L'employeur ne doit pas avoir procédé dans les six mois qui précèdent l'embauche du jeune à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou à un licenciement pour inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche.
- L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage (ou avoir souscrit un plan d'apurement).
- L'aide « contrat de génération » ne peut être attribuée si l'employeur bénéficie d'une autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi pour le jeune ou le senior à l'exception du dispositif relatif au contrat de professionnalisation (par exemple : l'aide associée au contrat de génération n'est pas compatible avec une embauche en contrat unique d'insertion du jeune ou du senior).
- Le bénéfice de l'aide contrat de génération ne peut être accordé qu'à l'issue de la période d'apprentissage, au moment où débute le CDI de droit commun.

Toutes les informations sur le contrat de génération sont disponibles sur le site www.contrat-generation.gouv.fr.

4. Montant et paiement de l'aide

Le montant de l'aide est de 4000 € par an à hauteur de 2000 € au titre de l'embauche du jeune et de 2000 € au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé ou du chef d'entreprise. Il est porté à 8 000 euros par an à hauteur de 4000 € au titre de l'embauche du jeune et de 4000 € au titre de l'embauche du salarié âgé lorsque l'embauche du salarié âgé intervient au plus tôt dans un délai de 6 mois précédant l'embauche du salarié jeune (1er jour d'exécution du contrat de travail). L'aide est versée trimestriellement, à l'issue de chaque trimestre civil pendant trois ans maximum.

Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la durée d'exécution des contrats de travail du binôme (jeune et salarié âgé) et de la durée du temps de travail de chaque salarié de ce binôme.

• En cas de modification du temps de travail du jeune ou du salarié âgé en cours de trimestre, le montant de l'aide associé à l'embauche du jeune ou celui associé au salarié âgé est proratisé à compter de la date d'effet déclarée.

Exemple : si au titre du 2e trimestre, l'employeur déclare que le temps de travail du salarié jeune est passé à 80% au 1er juin, l'aide au titre du salarié jeune est égale à $500 \times 100\% \times 61/91$ (du 1er avril au 30 mai) et $500 \times 80\% \times 30/91$ (du 1er juin au 30 juin) et l'aide au titre du salarié âgé pour lequel il n'y a pas eu de modification est égale à 500 €. L'aide globale au titre du trimestre versée est de 967,03 €.

• En cas de suspension des contrats de travail du jeune ou du salarié âgé durant au moins 30 jours consécutifs au cours du trimestre civil sans maintien de la rémunération du salarié, l'aide versée au titre du salarié dont le contrat de travail a été suspendu est interrompue pour le trimestre. L'aide versée au titre de l'autre salarié du binôme est maintenue.

Pôle emploi services vous adresse un formulaire d'actualisation trimestrielle à chaque fin de trimestre civil, ou un message invitant à vous actualiser sur www.pole-emploi.fr

La déclaration doit être effectuée impérativement dans le mois qui suit la fin du trimestre civil pour lequel l'aide est demandée. Au-delà de ce délai d'un mois, l'aide ne peut plus être versée pour le trimestre considéré. Par cette déclaration, vous attestez que les contrats de travail des salariés ouvrant droit au contrat de génération sont toujours en cours d'exécution à la fin du trimestre et déclarez les éventuelles modifications qui ont eu lieu s'agissant de ces contrats de travail ou de ceux des salariés âgés de votre entreprise qui ne relèvent pas d'un contrat de génération.

L'aide n'est due que lorsque le montant calculé pour un trimestre donné est au moins égal à 50 €.

Elle est versée dans le mois qui suit la réception de votre déclaration d'actualisation.

5. Votre premier et dernier versement de l'aide « contrat de génération »

Pour le paiement au titre du premier trimestre, l'aide versée au titre de l'embauche du salarié jeune et celle versée pour le salarié âgé sont proratisées en fonction de la durée de leurs contrats de travail respectifs.

Exemple : pour une embauche d'un jeune à temps plein effectuée le 15 avril et le maintien d'un salarié âgé à 80% : l'aide pour l'embauche du salarié jeune sera égale à $77/91e$ de 500 € et l'aide pour le maintien du salarié âgé sera égale à $77/91e$ de $500 \times 80\%$ soit 761,54 € pour le trimestre en question.

Pour le paiement du dernier trimestre en cas de rupture d'un des contrats de travail, l'aide versée au titre de l'emploi du jeune et celle versée pour le salarié âgé sont proratisées en fonction du nombre de jours de présence du salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours de ce trimestre, la date du dernier jour travaillé fixant le point de départ de l'interruption de l'aide.

Exemple : pour une rupture du contrat d'un jeune à temps plein effectuée le 14 avril (dernier jour travaillé) et le maintien d'un salarié âgé à 80% : l'aide au titre de l'embauche du jeune sera égale à $14/91e$ de 500 €, et l'aide pour le maintien du salarié âgé sera égale à $14/91e$ de $500 \times 80\%$ soit 148,35 € pour le trimestre concerné.

Exemple : pour une embauche d'un jeune à temps plein effectuée le 15 avril 2013 et le maintien d'un salarié âgé à 80% au terme des 3 ans : concernant le dernier trimestre payable soit le 1er trimestre 2016 jusqu'au 14 avril 2016, veille de la date anniversaire de l'embauche, l'aide pour l'embauche du jeune sera égale à $14/91e$ de 500 €, et l'aide pour le maintien du salarié âgé sera égale à $14/91e$ de $500 \times 80\%$ soit 138,46 €.

6. Conditions d'interruption de l'aide en cas de rupture d'un des contrats de travail du binôme du contrat de génération ou de départ du chef d'entreprise

	Période au cours de laquelle a lieu la rupture ou le départ du chef d'entreprise	Motif de la rupture	Date d'interruption de l'aide
Rupture du contrat de travail du jeune	Quelle que soit la date	Quel que soit le motif	Interruption totale de l'aide à compter du dernier jour travaillé du salarié jeune
Modification de la durée du travail du jeune inférieure à 80 %	Quelle que soit la date		Interruption totale de l'aide à compter de la date de diminution de la durée de travail du salarié jeune
Rupture du contrat de travail du salarié âgé	Dans les six mois qui suivent le 1 ^{er} jour d'exécution du contrat de travail du salarié jeune	Quel que soit le motif *	Interruption totale de l'aide à compter du dernier jour travaillé du salarié âgé*
	Au delà des six mois qui suivent le 1 ^{er} jour d'exécution du contrat de travail du salarié jeune	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciement pour motif économique, - Licenciement pour cause réelle et sérieuse autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude - Rupture conventionnelle 	Interruption totale de l'aide à compter du dernier jour travaillé du salarié âgé
Départ du chef d'entreprise	Dans les six mois qui suivent le 1 ^{er} jour d'exécution du contrat de travail du salarié jeune	<ul style="list-style-type: none"> - Départ à la retraite, - Démission, - Décès - Licenciement pour faute, grave ou lourde ou inaptitude 	Maintien de l'aide en totalité
	Au delà des six mois qui suivent le 1 ^{er} jour d'exécution du contrat de travail du salarié jeune		Maintien de l'aide en totalité

*En cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé du binôme du contrat de génération dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune pour les motifs de départ en retraite, licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude physique ou décès, l'aide attribuée initialement est maintenue dans sa totalité pour le trimestre civil concerné lorsque ce salarié est remplacé dans les trois mois suivant la rupture de son contrat de travail par un autre salarié âgé d'au moins 57 ans (55 ans si reconnu travailleur handicapé) ou âgé de 55 ans au moment de son embauche. La recomposition du binôme avec un salarié âgé nouvellement embauché, ne permet pas la majoration du montant de l'aide.

7. Conditions d'interruption de l'aide en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié âgé non concerné par un contrat de génération

En cas de licenciement pour motif économique ou de licenciement pour cause réelle et sérieuse autre que la faute grave ou lourde ou de licenciement pour inaptitude physique d'un salarié âgé de cinquante-sept ans ou plus ou d'un salarié âgé de cinquante-cinq ans ou plus bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la dernière aide associée au contrat de génération accordée à l'entreprise est interrompue à compter du premier jour du trimestre civil au cours duquel la rupture a été déclarée.

8. Contrôles

A tout moment Pôle emploi services peut déclencher un contrôle et réclamer les pièces justificatives de la situation déclarée dans le formulaire de demande d'aide ou d'actualisation notamment les contrats de travail.

En l'absence de réponse dans le délai d'un mois suivant cette demande de pièces, le versement de l'aide sera dans un premier temps suspendu. Faute de fourniture des éléments demandés au terme d'un nouveau délai d'un mois suivant une nouvelle réclamation, Pôle emploi services devra réclamer l'aide perçue par l'employeur. Par ailleurs, à la réception des documents réclamés, lorsque Pôle emploi services estime que l'employeur a effectué une fausse déclaration, l'aide déjà versée sera réclamée et interrompue définitivement.