

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – **JARDINERIES ET GRAINETERIES**

ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1351101M
IDCC : 1760

Entre :

La FNMJ,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FGTA FO ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CGT Commerce,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération en vue de favoriser l'emploi des jeunes et des seniors au sein de la branche tout en permettant aux entreprises ou groupes d'entreprises de 50 à moins de 300 salariés de bénéficier des aides prévues à cet effet.

Il est rappelé que le contrat de génération n'est pas un contrat de travail mais un dispositif d'aide à l'emploi permettant de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat de travail à durée indéterminée et de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences au sein de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

L'accord a un champ d'application identique à celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale du 3 décembre 1993.

Il permet conformément aux dispositions de l'article L. 5121-8 du code du travail aux entreprises et aux groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés, non couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action, de se placer volontairement dans le cadre du dispositif portant création du contrat de génération en vue de favoriser l'emploi des jeunes et des seniors tout en bénéficiant des aides prévues à cet effet.

Il offre également des axes de réflexion aux autres entreprises et groupes d'entreprises de la branche qui envisagent ou sont soumis à l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou de mettre en place un plan d'action.

Pour l'application du présent accord, les engagements pris concernent :

- en matière d'emploi des jeunes, les jeunes âgés d'au plus 26 ans lors de la date d'embauche. Cet âge est porté à 30 ans pour les travailleurs handicapés ;
- en matière de recrutement des salariés âgés, ceux ayant au moins 55 ans.
- en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés, ceux ayant au moins 57 ans. Cet âge est limité à 55 ans pour les travailleurs handicapés.

Article 2

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

2.1. Objectifs chiffrés en matière de recrutement

D'après les éléments actuels du rapport de branche de 2011, les salariés âgés d'au plus 26 ans représentent 17 % des effectifs de la branche au 31 décembre 2011.

La branche professionnelle s'efforcera d'amener le pourcentage d'effectif des jeunes à 18 % sur les 3 années d'application de l'accord auprès de jeunes salariés dans les entreprises de la branche. La mesure de cet effort s'effectuera uniquement au regard des embauches en CDI. Une attention particulière sera portée sur le recrutement de jeunes salariés handicapés.

La mesure de ces efforts s'effectuera au travers du rapport de branche.

2.2. Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

2.2.1. Livret d'accueil

Un livret d'accueil sera élaboré dans chaque entreprise de la branche faisant application du présent accord et remis à chaque nouvel embauché.

Ce livret comportera *a minima* les éléments suivants :

- présentation de l'entreprise et de son organisation ;
- son (ses différentes) activité(s) ;
- les éléments de base en matière de sécurité et d'environnement ;
- les locaux ;
- les institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux en place ;
- la liste des dispositions conventionnelles applicables et les modalités de leur consultation.

2.2.2. Désignation d'un référent

Toute embauche d'un jeune âgé d'au plus 26 ans s'accompagnera de la désignation d'un référent destiné à faciliter son intégration dans l'entreprise et notamment à l'aider à s'approprier ses règles de fonctionnement, les comportements à adopter dans l'entreprise. Le référent participe à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise.

Le référent est choisi sur la base du volontariat parmi les salariés estimés les plus aptes à remplir ce rôle, la priorité étant donnée à un salarié appartenant au même service que celui du jeune embauché. Le référent pourra notamment être un salarié senior. Il peut se distinguer du tuteur.

Le référent bénéficiera d'une information spécifique sur la mission qui lui est confiée. Les entreprises veilleront à l'adaptation de leur charge de travail.

2.2.3. Parcours d'accueil

Un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés est mis en place afin de faciliter leur insertion au sein de l'entreprise.

Ce parcours aura notamment pour objectif d'accompagner, dès la signature de son contrat et pendant une durée de 1 an, le nouvel embauché. Cet accompagnement se fera par le renforcement des rôles et des responsabilités des acteurs clés tels que les responsables (managers), la direction des ressources humaines et le salarié lui-même.

Lors de son arrivée, il est immédiatement présenté aux membres de son service afin que, dès le premier jour, celui-ci se sente intégré.

2.2.4. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Un premier entretien de suivi de l'intégration avec le responsable direct et le référent désigné, auquel la direction peut prendre part, est réalisé à la fin du premier mois suivant l'embauche. Cet entretien doit également permettre une meilleure prise du poste par le jeune en proposant, le cas échéant, un soutien anticipé. Il doit aussi permettre d'identifier les besoins en formation du jeune embauché. En cas de demande de formation éligible au plan de formation, ce souhait sera étudié de manière prioritaire.

A la fin de la première année d'embauche, un entretien est réalisé par le responsable direct et le référent désigné.

L'objectif est que tous les jeunes embauchés bénéficient de cet entretien.

Chaque année, une réunion avec l'ensemble des jeunes embauchés au cours des 12 mois précédents est réalisée pour permettre un partage d'expériences, un échange sur la culture d'entreprise et faciliter l'établissement de liens internes.

2.3. Modalités de recours aux contrats en alternance et d'accueil des alternants

La branche a toujours mené une politique dynamique de recours à l'alternance, que ce soit par contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Au vu des perspectives de développement et donc de recrutements, la branche s'engage à maintenir le recours à ces contrats.

Pour assurer la formation aux métiers de vendeur et de responsable de rayon, le recours aux contrats en alternance sera favorisé dans les entreprises de la branche.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par ces salariés à l'issue de leur contrat en alternance et dans les 12 mois suivants soient examinées en priorité.

2.4. Modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires

Les entreprises de la branche s'engagent à développer des partenariats avec des centres de formation en vue de l'accueil de stagiaires principalement pour ceux se préparant aux métiers de vendeur et de responsable de rayon.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Lors des procédures de recrutement, l'entreprise d'accueil veillera à ce que les candidatures déposées par les stagiaires ayant effectué un stage dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents soient examinées en priorité.

Article 3

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Les entreprises de la branche sont particulièrement vigilantes à ce que, d'une part, la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions de poste ne fasse pas référence à l'âge et, d'autre part, les décisions prises ne soient pas en pratique discriminantes à l'égard de l'âge. Elles veilleront aussi à ce que le principe de non-discrimination lié à l'âge soit intégré dans les actes de management et de gestion du personnel, notamment en matière de recrutement, d'évolution de carrière, de mobilité...

3.1. Objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi

La branche s'engage à la poursuite des recrutements de salariés ayant au moins 55 ans et au maintien dans l'emploi de seniors de 57 ans et plus. Cet âge est limité à 55 ans pour les travailleurs handicapés.

D'après les éléments actuels du rapport de branche de 2011, le taux d'embauche des salariés âgés de 50 ans et plus représente 3 % de l'ensemble des recrutements de la branche apprécié sur l'année complète au 31 décembre 2011.

L'objectif fixé, apprécié globalement sur la période triennale d'application de l'accord, est un taux de recrutement de salariés âgés d'au moins de 50 ans et plus de 3,5 % des recrutements opérés par les entreprises de la branche.

Tout recrutement opéré alors qu'aucune candidature d'un salarié âgé d'au moins 55 ans remplissant les conditions requises en matière de qualification n'a été présentée ne sera pas pris en compte pour l'appréciation de la réalisation de l'objectif.

D'après les éléments actuels du rapport de branche de 2011, les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 6 % des effectifs de la branche au 31 décembre 2011.

A situation de marché comparable, l'objectif fixé par la branche est de maintenir ce taux d'emploi pour chacune des années d'application de l'accord dans les entreprises de la branche.

La mesure de ces efforts s'effectuera au travers du rapport de branche.

3.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

En vue de renforcer les actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors, les entreprises de la branche s'engagent à consacrer dans la rédaction des documents uniques d'évaluation des risques professionnels une partie spécifique sur les conditions de travail des seniors. Les mesures décidées seront présentées chaque année aux membres du CHSCT (à défaut, aux délégués du personnel) qui en assureront le suivi.

D'ici à la fin de la période triennale, les parties signataires se donnent pour objectif que l'ensemble des entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés non couverts par un accord d'entreprise ou un plan d'action aient intégré dans leur document unique d'évaluation des risques professionnels une partie sur l'emploi des seniors. Le rapport de branche en fera état au vu des réponses collectées.

3.3. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

3.3.1. Entretien de seconde partie de carrière

Cet entretien est mis en place au profit de tous les salariés âgés d'au moins 45 ans. Il sera organisé dans les 12 mois suivant le 45^e anniversaire, puis renouvelé tous les 5 ans. Les salariés remplissant ces conditions seront automatiquement informés de la possibilité de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière.

Cet entretien a pour objet :

- de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels, ses conditions de travail et ses compétences ;
- d'examiner les besoins de formation et les dispositifs existants dans l'entreprise ;
- d'anticiper l'évolution de sa seconde partie de carrière professionnelle ;
- d'étudier les opportunités professionnelles susceptibles de lui être proposées et qui répondraient à la fois à ses aspirations, aptitudes et aux besoins de l'entreprise ;
- d'examiner la participation du salarié à des actions de tutorat et/ou de référent ;
- d'examiner les souhaits du salarié en matière d'aménagement de ses conditions et de son temps de travail ;
- d'informer le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des deux parties.

L'objectif est que tous les salariés remplissant les conditions requises dans les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés bénéficient de l'entretien de seconde partie de carrière.

3.3.2. Mobilité professionnelle

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient des mêmes opportunités de changement de poste en interne que les autres salariés. En cas de candidatures multiples et à compétences et diplômes égaux, ils seront prioritaires et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé. Un programme de formation d'adaptation ou d'accompagnement à l'intégration pourra leur être proposé.

3.4. Organisation de la coopération intergénérationnelle

3.4.1. Réunion

Dans chaque entreprise et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés, une réunion annuelle sera organisée pour faire le point sur les difficultés rencontrées en matière de coopération intergénérationnelle et proposer les solutions pour y remédier.

L'objectif est que toutes les entreprises et groupes d'entreprises de la branche dont l'effectif se situe entre 50 et moins de 300 salariés réalisent cette réunion annuelle.

3.4.2. Mixité des équipes

Dans la mesure du possible, les entreprises de la branche veilleront à ce que les équipes présentent une mixité entre les salariés les plus jeunes et plus âgés, cette mixité étant le garant d'une transmission des savoirs dans les deux sens, ce qui permet une insertion plus rapide des jeunes salariés et une adaptation facilitée des plus âgés aux évolutions notamment des nouvelles technologies.

3.5. Mesures en faveur du développement des compétences et accès à la formation

Pour que les salariés acquièrent, tout au long de leur carrière professionnelle, de nouvelles compétences, la branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans condition d'âge, à la formation professionnelle.

Il est rappelé que les salariés âgés de 55 ans ou plus sont éligibles aux contrats de professionnalisation. Les entreprises de la branche veilleront aussi à développer la reconnaissance de leur qualification par le biais de la VAE notamment.

En cas de demande de formation éligible au plan de formation par un senior, ce souhait sera étudié de manière prioritaire.

Les droits au CPF (compte personnel de formation) peuvent être mobilisés pour des actions de formation professionnelle décidées lors de l'entretien de seconde partie de carrière lorsqu'elles visent à préparer une évolution professionnelle à moyen ou long terme.

3.6. Mesures en faveur des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les salariés âgés de 55 ans ou plus désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles ressortissant de leur qualification professionnelle.

Par ajout aux dispositions de l'article 3.4.9 de la convention collective et dans la mesure du possible, en cas de candidatures multiples et à compétences et diplômes égaux, les salariés de 55 ans et plus embauchés ou non dans l'entreprise seront prioritaires sur le temps partiel libéré et bénéficieront d'un accompagnement personnalisé.

Article 4

Transmission des savoirs et compétences

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise, ainsi que préserver la mémoire de cette dernière.

4.1. Mise en place de binômes de compétences

Des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle seront mis en place sur la base du volontariat.

L'objectif est que de tels binômes soient mis en place pour toutes les compétences clés de l'entreprise et qu'en conséquence sur 50 % des recrutements de jeunes sur des postes requérant de telles compétences, un binôme soit mis en place.

4.2. Mesures en faveur de la transmission des savoirs et compétences et développement du tutorat

La transmission des savoirs et des compétences sera réalisée par le biais du tutorat sur la base du volontariat auprès des salariés qui disposent des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

Les entreprises de la branche s'engagent à favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire en développant les actions de tutorat. Le tutorat est défini par l'article 10 de l'avenant du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle.

Les parties signataires considèrent que la transmission des compétences acquises par les seniors tout au long de leur vie professionnelle constitue un axe à privilégier, compte tenu de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance de l'entreprise.

Au vu des compétences et de l'expérience des salariés âgés de 55 ans ou plus, et afin de garantir un transfert de leurs compétences et savoir-faire au profit des jeunes d'au plus 26 ans tutorés dans le domaine d'activité considéré, les candidatures des seniors aux fonctions de tuteur seront étudiées prioritairement par l'employeur.

Article 5

Actions d'accompagnement des TPE/PME dans la gestion active des âges

Afin d'anticiper la gestion active des âges, les TPE/PME de moins de 50 salariés pourront réaliser un diagnostic préalable sur la pyramide des âges, la situation des jeunes et des salariés âgés de

l'entreprise, les compétences clés de l'entreprise et les prévisions de départs et d'embauches à partir du modèle mis en place par la branche professionnelle (annexe I).

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui/conseil « contrat de génération » pouvant être pris en charge financièrement par l'Etat dans les conditions qu'il détermine. Cet appui/conseil vise l'élaboration et la conception d'un diagnostic GPEC et d'un plan de préconisations, l'aide à la négociation d'accords collectifs et de plans d'action, ainsi que les mesures d'accompagnement à la mise en œuvre de préconisations.

La branche professionnelle s'engage à se rapprocher de l'OPCA de branche afin d'examiner l'opportunité d'un conventionnement avec l'Etat pour la mise en œuvre d'actions auprès des TPE/PME de moins de 50 salariés de la branche dans le cadre du dispositif d'appui/conseil « contrat de génération » en lien avec les mesures définies par le présent accord.

Article 6

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations

La branche professionnelle rappelle son attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au respect des valeurs et mesures prévues par l'accord de branche du 16 juin 2011 qui fait partie intégrante du présent accord.

Les entreprises de la branche s'engagent aussi à promouvoir la mixité dans tous les métiers traditionnellement masculinisés ou féminisés.

La mixité des recrutements doit être une priorité pour les entreprises de la branche par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation préparant notamment aux métiers de la branche.

Les entreprises de la branche veilleront aussi à lutter contre les discriminations à l'embauche, aux promotions durant le déroulement de carrière ou à l'accès à la formation des salariés âgés. Elles seront aussi attentives à ce que ces discriminations n'affectent pas les plus jeunes.

Article 7

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, les parties signataires s'engagent à mettre en place des modèles de diagnostic préalable et de livret d'accueil ainsi qu'une fiche technique sur les modalités d'accès au contrat de génération (annexes II et III).

Les engagements chiffrés feront l'objet d'un suivi chaque année d'application de l'accord.

Article 8

Modalités de suivi des mesures

Le rapport annuel de la branche sera complété par un rapport sur l'emploi des jeunes et des seniors comportant les informations et les indicateurs suivants :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour les actions portant sur l'insertion des jeunes et celles portant sur l'emploi des salariés âgés et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes, des salariés âgés et du maintien dans l'emploi de ces derniers ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- le niveau de réalisation des autres actions prévues ;
- le résultat de chaque indicateur prévu dans le présent texte.

Dans les entreprises de la branche faisant application du présent accord, un rapport annuel sera établi et présenté au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel s'ils existent. Il sera également transmis aux délégués syndicaux.

Ce rapport comportera le bilan chiffré des actions relatives à l'emploi des jeunes et des seniors mises en œuvre :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic préalable de l'article D. 5121-27 du code du travail ;
- le nombre de salariés recrutés au cours de l'année ;
- le nombre de salariés âgés d'au plus 26 ans (au plus 30 ans pour les salariés handicapés) recrutés dans l'année en contrat de travail à durée indéterminée et le pourcentage par rapport au nombre total des embauches ;
- le nombre de salariés âgés d'au moins 55 ans recrutés dans l'année ;
- le nombre total de salariés âgés de 57 ans et plus (incluant les travailleurs handicapés âgés d'au moins 55 ans) et le pourcentage par rapport à l'effectif total des salariés de la branche ;
- la répartition par catégorie professionnelle, emploi et sexe au 31 décembre de l'année ;
- le nombre et le type d'actions de formation réalisées par les jeunes de 26 ans au plus (au plus 30 ans pour les salariés handicapés) et les salariés âgés de 55 ans et plus ;
- le nombre de mises en place d'un livret d'accueil au sein des entreprises de la branche ;
- le nombre d'entretiens de suivi réalisés à l'issue du 1^{er} mois et de la 1^{re} année d'embauche au profit des jeunes salariés ;
- le nombre de contrats en alternance conclus ;
- le nombre de stagiaires rémunérés accueillis au sein des entreprises de la branche ;
- le nombre d'entretiens professionnels de seconde partie de carrière réalisés au profit des salariés seniors ;
- le nombre de changements de poste en interne réalisés pour les salariés âgés de 55 ans et plus en distinguant les demandes volontaires des reclassements ;
- le nombre de passages à temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus au cours de l'année ;
- le nombre de réunions de coopération intergénérationnelle réalisées ;
- le nombre de binômes mis en place ;
- le nombre et l'âge des tuteurs ;
- le nombre de TPE/PME de moins de 50 salariés ayant réalisé un diagnostic de gestion active des âges ;
- le nombre d'entreprises ou groupes d'entreprises de 50 à moins de 300 salariés ayant bénéficié d'un dispositif d'appui/conseil pour la gestion active des âges ;
- le nombre de TPE/PME de moins de 50 salariés ayant bénéficié d'un dispositif d'appui/conseil pour la gestion active des âges ;
- la rédaction et la mise à jour si nécessaire du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Article 9

Mise en place de l'accord au sein de l'entreprise

Les entreprises ou groupes d'entreprises de la branche de 50 à moins de 300 salariés souhaitant bénéficier du présent dispositif devront réaliser un diagnostic préalable.

Conformément aux dispositions de l'article D. 5121-27 du code du travail, il doit comporter :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et leur place respective dans l'entreprise ;
- les prévisions de départs à la retraite ;

- les perspectives d'embauches ;
 - les compétences clés de l'entreprise ;
 - les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité ;
 - l'identification des métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.
- Il doit être transmis préalablement à la DIRECCTE.

Article 10

Date d'application. – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} octobre 2013, sous réserve de son extension.

Article 11

Dépôt. – Extension

Après expiration du délai d'opposition et en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi et en un exemplaire auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions légales.

Article 12

Publicité

Le présent accord sera diffusé sur le site internet de la fédération des métiers de la jardinerie.

Les organisations de salariés signataires de l'accord s'engagent aussi à assurer sa publicité auprès des salariés.

Les entreprises de la branche s'engagent aussi à en assurer la communication auprès des salariés soit par le biais des panneaux d'affichage prévus à cet effet, soit sur leur site intranet.

Article 13

Adhésion. – Dénonciation. – Révision

Peut adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs représentative dans le champ d'application de l'accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions de l'article 1.3 de la convention collective nationale.

En tout état de cause, dans le délai de 6 mois précédant l'expiration des effets du présent accord, les parties s'engagent à se réunir afin de dresser le bilan de la période écoulée et de négocier le cas échéant un nouvel accord.

Fait à Paris, le 27 septembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

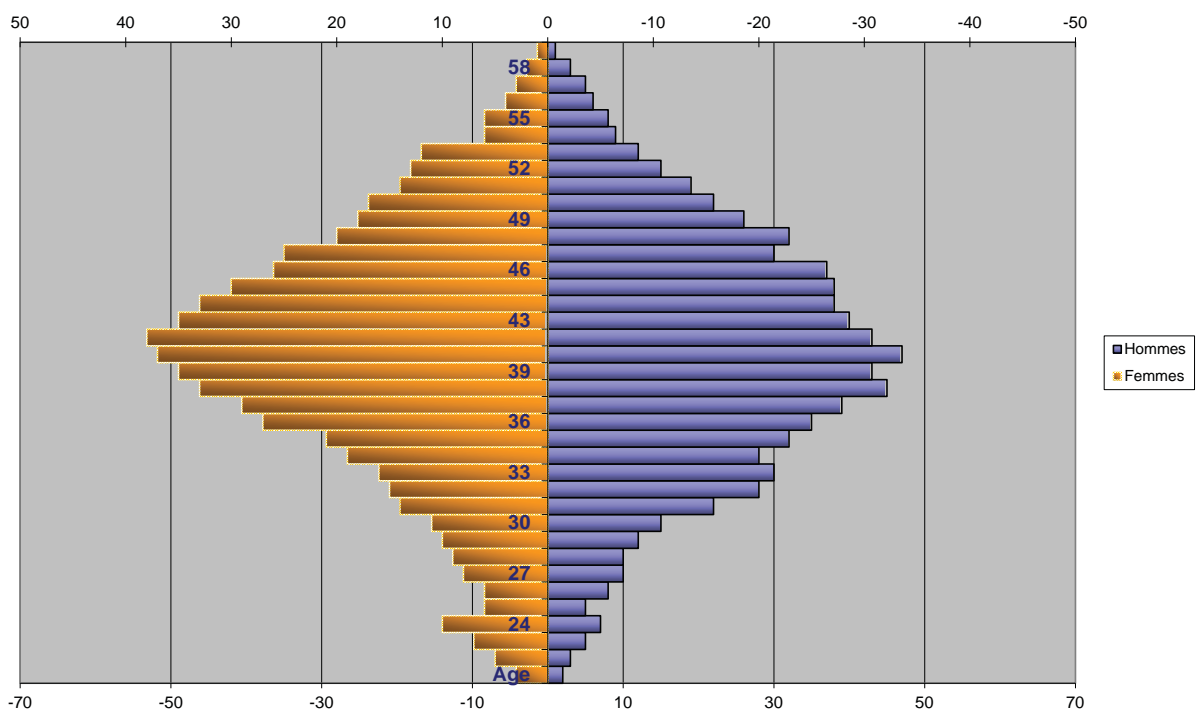
DIAGNOSTIC PRÉALABLE À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DE BRANCHE RELATIF À L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS

(Art. L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail)

Pyramide des âges

ÂGE	HOMMES			FEMMES			TOTAL		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Moins de 20 ans									
De 20 à 25 ans									
De 26 à 30 ans									
De 31 à 35 ans									
De 36 à 40 ans									
De 41 à 45 ans									
De 46 à 50 ans									
De 51 à 55 ans									
De 56 à 60 ans									
De 61 à 65 ans									
De 66 ans et plus									

Présentation sous forme de graphique (exemple) pour chacune des années



Caractéristiques et place des jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise

EMPLOIS occupés	EFFECTIF total	JEUNES de moins de 26 ans	SALARIÉS âgés d'au moins 55 ans

Jeunes de moins de 26 ans (30 ans si travailleurs handicapés)

	2010	2011	2012
Nombre de CDI Nombre de CDD			
Nombre de contrats d'apprentissage Nombre de contrats de professionnalisation			
Nombre de contrats aidés – CIE/CAE – autres			
Nombre d'emplois non qualifiés occupés Nombre d'emplois qualifiés occupés Nombre d'emplois qualifiés occupés mais nécessitant un complément de formation			

Salariés âgés

	2010	2011	2012
Nombre de salariés âgés de 57 ans et plus (55 ans si travailleurs handicapés) Dont salariés âgés d'au moins 55 ans lors de l'embauche			
Nombre d'emplois qualifiés occupés Nombre d'emplois non qualifiés occupés			
Nombre de salariés assurant une mission de tutorat de jeunes			

Qualifications requises pour occuper les postes pourvus par les salariés âgés :

-
-
-

Prévisions de départs et d'embauches

EMPLOIS	2014	2015	2016
DÉPARTS			
<p style="text-align: center;">Production</p> <ul style="list-style-type: none"> – manutentionnaire en jardinerie et graineterie (coef. 155) – employé(e) de jardinerie et de graineterie (coef. 160) – réceptionnaire (coef. 160) <p style="text-align: center;">Commercial</p> <ul style="list-style-type: none"> – vendeur(se) (1^{er} échelon) (coef. 160) – hôte-hôtesse de caisse (1^{er} échelon) et/ou hôte-hôtesse d'accueil (1^{er} échelon) (coef. 160) – vendeur(se) 2^e échelon (coef. 170) – hôte-hôtesse de caisse (2^e échelon) et/ou hôte-hôtesse d'accueil (2^e échelon) (coef. 170) – vendeur(se) confirmé(e) (coef. 180) – gestionnaire de rayon (coef. 185) – responsable de rayon (coef. 190) – responsable de secteur (coef. 200) <p style="text-align: center;">Administratif</p> <ul style="list-style-type: none"> – agent administratif (1^{er} échelon) (coef. 155) – agent administratif (2^e échelon) (coef. 165) – secrétaire (coef. 175) – comptable (coef. 180) <p style="text-align: center;">Direction</p> <ul style="list-style-type: none"> – adjoint de direction (coef. 220) – responsable de point de vente (coef. 260) – directeur (coef. 350) – directeur régional (coef. 400) 			
EMBAUCHES			
<p style="text-align: center;">Production</p> <ul style="list-style-type: none"> – manutentionnaire en jardinerie et graineterie (coef. 155) – employé(e) de jardinerie et de graineterie (coef. 160) – réceptionnaire (coef. 160) <p style="text-align: center;">Commercial</p> <ul style="list-style-type: none"> – vendeur(se) (1^{er} échelon) (coef. 160) – hôte-hôtesse de caisse (1^{er} échelon) et/ou hôte-hôtesse d'accueil (1^{er} échelon) (coef. 160) – vendeur(se) 2^e échelon (coef. 170) – hôte-hôtesse de caisse (2^e échelon) et/ou hôte-hôtesse d'accueil (2^e échelon) (coef. 170) – vendeur(se) confirmé(e) (coef. 180) – gestionnaire de rayon (coef. 185) – responsable de rayon (coef. 190) – responsable de secteur (coef. 200) <p style="text-align: center;">Administratif</p> <ul style="list-style-type: none"> – agent administratif (1^{er} échelon) (coef. 155) – agent administratif (2^e échelon) (coef. 165) – secrétaire (coef. 175) – comptable (coef. 180) 			

EMPLOIS	2014	2015	2016
Direction – adjoint de direction (coef. 220) – responsable de point de vente (coef. 260) – directeur (coef. 350) – directeur régional (coef. 400)			

Compétences clés de l'entreprise

(A préciser)

Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité

Facteurs de pénibilité recensés dans l'entreprise et auxquels sont exposés les salariés âgés : voir accord collectif ou plan d'action de prévention de la pénibilité.

Mesures de prévention prises en faveur de la prévention de la pénibilité pour les salariés âgés : voir accord collectif ou plan d'action de prévention de la pénibilité.

Situation comparée hommes/femmes

Le tableau ci-après présente les métiers dans lesquels la proportion des hommes et des femmes est déséquilibrée.

MÉTIERS	NOMBRE DE FEMMES	NOMBRE D'HOMMES
–		
–		
–		
–		
–		
–		

ANNEXE II

PROCÉDURE DEMANDE D'AIDE CONTRAT DE GÉNÉRATION

THÈMES	DISPOSITIONS APPLICABLES
Entreprises bénéficiaires	Entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés.
Modalités de mise en œuvre	Accord de branche étendu applicable à défaut de négociation d'un accord collectif d'entreprise, attesté par un procès-verbal de désaccord, et d'élaboration d'un plan d'action (art. L. 5121-8 du code du travail)
Modalités d'attribution de l'aide	<p>Embaucher en CDI à temps plein et maintenir dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Possibilité de temps partiel avec l'accord du jeune si son parcours ou sa situation le justifie, sans être inférieur à 4/5 de la durée hebdomadaire de travail à temps plein.</p> <p>Pour être éligible à l'aide contrat de génération, l'embauche du jeune doit être réalisée :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à compter du 1^{er} janvier 2013 pour les entreprises de moins de 50 salariés ; – pour les entreprises de 50 à 299 salariés : <ul style="list-style-type: none"> – à compter de la date de dépôt de son accord ou de son plan d'action auprès de la DIRECCTE (dépôt complet), en cas d'accord collectif ou plan d'action relatif au contrat de génération ; – à compter de la date de transmission du diagnostic de l'entreprise auprès de la DIRECCTE en cas d'accord de branche étendu. <p>Maintenir dans l'emploi en CDI pendant la durée de l'aide et jusqu'à son départ en retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un salarié âgé d'au moins 57 ans ; – ou un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ; – ou un salarié âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. <p>Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois de 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 l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche.</p> <p>Etre 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.</p> <p>L'aide au contrat de génération peut se cumuler avec l'aide au contrat de professionnalisation en CDI pour les jeunes de moins de 26 ans.</p>
Diagnostic	<p>Il est obligatoire.</p> <p>Le diagnostic comporte les éléments prévus par l'article D. 5121-27 du code du travail, relatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à la pyramide des âges ; – aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur part respective dans l'entreprise sur les 3 dernières années disponibles ; – aux prévisions de départs à la retraite ; – aux perspectives de recrutement ; – aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise dites « compétences clés » ; – aux conditions de travail des seniors et aux situations de pénibilité telles qu'identifiées, le cas échéant, dans l'accord ou plan d'action de l'entreprise, lorsqu'il existe.

THÈMES	DISPOSITIONS APPLICABLES
	<p>Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre d'accord ou plan d'action portant sur la GPEC, lorsqu'il existe. Il identifie notamment les métiers pour lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.</p>
<p>Montant de l'aide</p>	<p>L'aide de l'Etat est de 4 000 € par an (à hauteur de 2 000 € au titre de l'embauche du jeune et de 2 000 € au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé) pour une durée maximum de 3 ans, soit 12 000 € au total.</p> <p>Le point de départ de l'aide est la date de début d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune. Elle est versée à la fin de chaque trimestre civil à compter de la demande.</p> <p>Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la durée du temps de travail de chaque salarié du binôme.</p> <p>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 titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé est proratisé à compter de la date d'effet déclarée.</p> <p>Exemple : si, au titre du 2^e trimestre, l'employeur déclare que le temps de travail du salarié jeune est passé à 80 % au 1^{er} juin, l'aide au titre du salarié jeune est égale à $500 \times 100 \% \times 61/91$ (du 1^{er} avril au 30 mai) et $500 \times 80 \% \times 30/91$ (du 1^{er} 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 versée au titre du trimestre est de 967,03 €.</p> <p>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.</p>
<p>Demande d'aide</p>	<p>Pour bénéficier de cette aide, l'entreprise adresse à Pôle emploi services un formulaire de demande dûment complété et signé dans un délai de 3 mois suivant la date d'embauche (1^{er} jour travaillé) du jeune. Au-delà, l'aide ne pourra plus être accordée.</p> <p>Disposition transitoire : pour les embauches effectuées entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} mars 2013 (date de promulgation de la loi), la demande d'aide pour les seules entreprises de moins de 50 salariés devra être déposée au plus tard le 16 juin 2013, soit dans les 3 mois suivant la date de la publication du décret.</p> <p>Pour les entreprises multi-établissements, les demandes d'aides doivent être déposées par un établissement dit « centralisateur ». A défaut, Pôle emploi détermine lui-même cet établissement centralisateur et y effectue l'enregistrement des dossiers de demandes d'aides « contrat de génération ».</p> <p>Le formulaire de demande est téléchargeable sur le seul site : www.contrat-generation.gouv.fr. Le site internet de Pôle emploi renvoie sur cette page internet.</p> <p>A partir du 1^{er} juillet 2013, le formulaire sera entièrement dématérialisé (dans la saisie comme dans l'envoi).</p> <p>L'entreprise peut, également, appeler le 3995 pour avoir un premier niveau d'information sur l'aide contrat de génération, et sera renvoyée vers Pôle emploi services pour une expertise plus fine.</p> <p>Aucune pièce justificative n'est à adresser à Pôle emploi services. Pôle emploi services réalisera des contrôles <i>a posteriori</i> (en application des dispositions de la convention de gestion signée entre l'Etat et Pôle emploi services) pour vérifier que les conditions d'attribution de l'aide sont bien remplies.</p>
<p>Versement de l'aide</p>	<p>Avant la fin de chaque trimestre civil, Pôle emploi services envoie à l'entreprise un formulaire pré-rempli (un seul formulaire par entreprise avec les différents binômes en contrat de génération) pour que l'entreprise actualise les données.</p> <p>A partir du 30 septembre 2013, cette actualisation pourra être réalisée par l'entreprise de façon dématérialisée, via le site internet de Pôle emploi.</p>

THÈMES	DISPOSITIONS APPLICABLES
	<p>Ces demandes d'actualisation seront envoyées par Pôle emploi services le 25 de chaque mois de fin de trimestre civil.</p> <p>L'aide est versée trimestriellement par Pôle emploi services, dans un délai de 1 mois à compter de la réception du formulaire d'actualisation.</p> <p>L'entreprise doit impérativement adresser cette actualisation à Pôle emploi services dans le mois qui suit la fin du trimestre civil pour lequel l'aide est demandée. Au-delà de ce délai de 1 mois, l'aide ne peut plus être versée pour le trimestre considéré.</p> <p>Par cette déclaration, l'entreprise atteste que les contrats de travail des salariés du binôme sont toujours en cours d'exécution à ladite échéance et déclare les éventuelles modifications qui ont eu lieu s'agissant du départ ou du temps de travail de ces salariés, ou du départ d'autres salariés âgés de l'entreprise.</p> <p>L'aide n'est due que pour le trimestre au titre duquel le montant calculé est au moins égal à 50 €.</p> <p>Si l'entreprise n'envoie pas pendant deux trimestres consécutifs son formulaire d'actualisation, l'aide est interrompue de façon définitive.</p>
<p>Cas d'interruption de l'aide</p>	<p>Au niveau du binôme jeune/salarié âgé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rupture du contrat de travail du jeune du binôme : quel que soit le motif de rupture du contrat du jeune, l'aide est interrompue car le jeune n'a pas été intégré durablement. Néanmoins, l'employeur a la possibilité de conclure un nouveau contrat de génération en recrutant un autre jeune auquel il peut associer le même salarié âgé ; - rupture du contrat de travail du salarié âgé du binôme : une condition de 6 mois de cohabitation minimum entre le jeune et le salarié âgé constituant le binôme est fixée afin d'éviter que l'employeur conclue un contrat de génération avec un salarié âgé qui partirait quelques jours ou semaines après, l'employeur pouvant alors conserver le bénéfice d'une aide pour le jeune alors que la transmission de compétences n'aurait pas été assurée. <p>Plusieurs situations se présentent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas de départ du salarié âgé pour motif de retraite, démission, licenciement pour faute grave ou lourde ou inaptitude, décès dans les 6 mois qui suivent la constitution du binôme, l'aide est interrompue en principe, mais elle peut être maintenue si l'employeur reconstitue un binôme avec un autre salarié âgé dans les 3 mois qui suivent le départ ; - en cas de départ pour ces mêmes motifs au-delà des 6 mois qui suivent la constitution du binôme, l'objectif du contrat de génération est considéré comme rempli : le salarié âgé a eu le temps de transmettre ses compétences avant de partir, et le jeune est en cours d'intégration dans l'entreprise. Tant que le jeune est présent, l'entreprise conserve l'aide dans sa totalité jusqu'à l'échéance des 3 ans ; - en cas de départ du salarié âgé du binôme pour licenciement pour motif économique, personnel hors faute grave ou lourde ou inaptitude, ou rupture conventionnelle, l'aide de 4 000 € est interrompue. Si l'entreprise veut conclure un nouveau contrat de génération, elle doit recruter un nouveau jeune et l'apparier avec un autre salarié âgé. <p>Concernant les autres salariés âgés présents dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas de départ de l'un de ces salariés âgés de 57 ans ou plus (ou de 55 ans ou plus s'il est reconnu comme travailleur handicapé) pour retraite, démission, licenciement pour faute grave ou lourde ou inaptitude, décès ou rupture conventionnelle, il n'y a pas d'impact sur le contrat de génération : la ou les aides en cours sont maintenues ; - en cas de départ de l'un de ces salariés âgés pour licenciement pour motif économique ou motif personnel hors faute grave ou lourde ou inaptitude, l'aide correspondant au dernier contrat de génération conclu est interrompue. <p>Il s'agit d'interruption de l'aide pour l'avenir, les seuls cas de reversement envisagés feront suite à des fausses déclarations suite à contrôles.</p> <p>Autre cas d'interruption de l'aide :</p> <p>En cas de diminution de la quotité de travail du jeune du binôme au-dessous de 80 %, les conditions de l'aide ne sont plus remplies, et celle-ci est donc interrompue de façon définitive à compter de la date à laquelle survient la diminution du temps de travail.</p>

ANNEXE III
LIVRET D'ACCUEIL

M.....

.....

.....

Lettre remise en main propre contre décharge

A, le

Vous venez d'être embauché(e) au sein de notre structure et nous vous souhaitons tout d'abord la bienvenue.

Nous tenons en premier lieu à vous présenter notre société :

Définir un texte de présentation : date de création, nombre de salariés embauchés, activité (jardinerie, animalerie), horaires d'ouverture du magasin...

En votre qualité de salarié de l'entreprise, et afin que notre collaboration se déroule au mieux, nous tenons à vous rappeler un certain nombre d'éléments relatifs aux règles et pratiques applicables dans notre entreprise.

Nous vous rappelons tout d'abord qu'un règlement intérieur définissant les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité a été établi. Ce document est affiché sur les panneaux situés et un exemplaire est joint au présent courrier. Nous vous remercions de bien vouloir en prendre connaissance.

Les textes conventionnels applicables au sein de l'entreprise sont les suivants : la convention collective nationale des jardineries et graineteries. Un exemplaire est affiché sur les panneaux prévus à cet effet et un autre tenu à disposition du personnel dans le bureau de (comptable, service du personnel, direction).

Eventuellement, nous appliquons également :

- un accord d'organisation du temps de travail conclu le
- un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes conclu le
- un accord sur la pénibilité conclu le
-

Nous mettons en œuvre le régime de prévoyance instauré par notre convention collective et attribuant des garanties.

Prévoyance :

Ce régime est obligatoire pour les salariés cadres et non cadres.

Ce régime est actuellement géré par l'organisme suivant : nom et adresse à compléter.

Le taux de cotisation et le niveau des garanties sont ceux prévus conventionnellement.

Pour votre parfaite information, est joint en annexe un document de synthèse des garanties souscrites établi par notre organisme de prévoyance.

Retraite complémentaire :

Ce régime est obligatoire pour les salariés cadres et non cadres.

Ce régime est actuellement géré par l'organisme suivant : nom et adresse à compléter.

Eventuellement, remboursement complémentaire frais de soins et de santé.

Ce régime est obligatoire pour les salariés ayant(mois) d'ancienneté et est géré par l'organisme suivant : nom et adresse à compléter.

A votre seule initiative, et sous réserve de fournir à la direction les justificatifs correspondants, vous pouvez vous dispenser de vous affilier au « remboursement complémentaire frais de soins de santé » si vous êtes concerné par un des cas de dispense visé par l'accord collectif ou la décision unilatérale ou le référendum le mettant en place.

Les contrats sont financés par des cotisations dont les montants et les répartitions entre employeur et salariés sont définis de la manière suivante :

- part patronale : % ;
- part salariale : %.

Pour votre parfaite information, est joint en annexe un document de synthèse des garanties souscrites.

Le cas échéant, nous vous informons en outre que, pour des raisons de sécurité, une vidéo-surveillance a été mise en place dans les lieux suivants

Nous vous précisons que ce dispositif permet un enregistrement des données et pourra être utilisé comme moyen de contrôle et/ou de preuve de la commission d'éventuels faits fautifs.

Enfin, pour votre propre sécurité et celle de vos collègues de travail, nous vous demandons de bien vouloir prendre connaissance de la consigne incendie affichée et de veiller à respecter les règles qui vous ont été présentées, relatives :

- à la circulation des personnes et des engins ;
- à la conduite à tenir en cas d'accident ;
- à la tenue de votre poste de travail, notamment en ce qui concerne l'utilisation de vos outils de travail, l'utilisation des équipements de protection individuelle ou les gestes et postures adéquats.

Si livret d'accueil remis lors de l'embauche d'un jeune d'au plus 26 ans (30 ans en cas de travailleur handicapé) : afin de faciliter votre intégration dans l'entreprise et notamment de vous aider à vous approprier ses règles de fonctionnement, les comportements à adopter dans l'entreprise, M. est désigné en qualité de référent destinée. Il participera à votre accueil, répondra à vos questions, vous aidera à faire connaissance avec les équipes et à connaître les modalités de fonctionnement de notre entreprise. Il participera également à vos entretiens de suivi.

Demeurant à votre disposition pour tout complément d'information que vous pourriez désirer sur ces thèmes,

Nous vous prions d'agréer, M. nos salutations distinguées.

M.