

Brochure n° 3333

Convention collective nationale

IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2013

RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1450053M

IDCC : 2198

PRÉAMBULE

En 2009, la branche de la vente à distance s'est engagée avec ses partenaires sociaux dans une réflexion sur les seniors qui a abouti à un accord du 6 novembre 2009.

L'objectif de cet accord était d'accompagner les entreprises, en particulier les PME, dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Les parties au présent accord ont souhaité poursuivre la démarche entamée en 2009 et l'inscrire conformément à l'ANI du 19 octobre 2012 et à la loi du 1^{er} mars 2013 dans une réflexion sur l'emploi dans la branche incluant également les jeunes et leur intégration dans l'entreprise ainsi que la gestion et la transmission des compétences. Cette démarche conduit à la conclusion d'un accord sur le contrat de génération.

Les parties signataires rappellent que les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés sont soumises par l'article L. 5121-9 du code du travail à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération ou, à défaut d'accord, par un plan d'action.

Par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, elles demandent à ces entreprises, en fonction du contexte qui leur est propre, de prendre en compte dans leur négociation sur le contrat de génération et les plans d'action qu'elles sont conduites à élaborer les domaines d'action et les indicateurs visés par le présent accord.

L'analyse du bilan de l'accord senior du 6 novembre 2009 fait notamment ressortir que l'objectif de progression des effectifs de la classe d'âge des 55 ans et plus, fixé par les partenaires sociaux à 10 %, est largement dépassé puisqu'il atteint 28 % (annexe I « Indicateurs de référence »). Les parties au présent accord partagent la nécessité de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, en prenant appui sur les compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés, et affirment leur volonté de définir une politique de l'emploi basée sur l'alliance des générations en assurant la transmission des compétences entre les salariés âgés et les jeunes.

Le présent accord constitue pour les PME et des TPE une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges.

Pour atteindre ces résultats, les parties signataires décident de prendre des engagements en faveur de :

- l’insertion durable des jeunes ;
- l’emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Le préalable au présent accord de contrat de génération a été l’occasion d’une analyse et d’un partage des éléments de situation recueillis dans le cadre d’un diagnostic préalable et d’un réexamen des pratiques en matière d’emploi, dans la branche de la vente à distance.

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des entreprises telles que définies à l’article 1^{er} « Champ d’application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

Les entreprises de plus de 300 salariés couvertes par un accord ou un plan d’action devraient, par souci de cohérence avec les priorités d’action déterminées au niveau de la branche, s’inspirer des modalités du présent accord ; elles seront incitées à utiliser les différents outils définis ci-dessous, créés au niveau de la branche.

Article 2

Objet de l’accord

Le présent accord répond, par des engagements adaptés à la situation de la branche professionnelle, au triple objectif que se sont fixé les partenaires sociaux dans l’accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 :

- de faciliter l’intégration des jeunes à un emploi en CDI ;
- de favoriser et maintenir l’emploi des salariés âgés ;
- d’assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Article 3

Diagnostic préalable

Un diagnostic portant sur la situation de l’emploi des jeunes et des salariés âgés a été réalisé au niveau de la branche.

Par ailleurs, la branche dispose des éléments de l’étude prospective sur les métiers du e-commerce qui mettent en lumière des évolutions de métiers et donc des besoins en compétences nouvelles.

Le diagnostic porte sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés de la branche ;
- les conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité.

Ce diagnostic s’est appuyé sur les données disponibles en matière d’emploi résultant notamment des travaux de l’observatoire prospectif du commerce (annexe I « Indicateurs de référence »).

C’est sur la base de ce diagnostic préalable (annexe II non publiée) et de constats partagés que les signataires du présent accord conviennent des modalités de mise en œuvre suivantes.

Article 4

Bénéficiaires des contrats de génération

Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit.

Les jeunes :

- les jeunes sont les actifs de moins de 26 ans ;
- les jeunes de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés.

Les salariés âgés :

Sont considérés comme salariés âgés :

- les salariés en poste d'au moins 57 ans ;
- les salariés embauchés à partir de 55 ans ;
- les salariés reconnus travailleurs handicapés à partir de 55 ans.

Article 5

Mesures prises au niveau de la branche

Considérant la typologie de la branche, les parties au présent accord ont souhaité, en concertation avec leur OPCA, pouvoir mettre à disposition des outils de GPEC destinés à favoriser la transmission des savoirs et la coopération intergénérationnelle. De même, la branche considère que l'accompagnement dans la mise en place d'une GPEC à destination des PME-TPE, proposée par l'OPCA, est un véritable facteur de réussite d'une politique de gestion des âges.

La branche s'engage à mobiliser ces entreprises autour de ces dispositifs. Pour une meilleure lisibilité, le récapitulatif de ces outils fait l'objet de l'annexe III au présent accord.

Article 5.1

Insertion durable des jeunes dans la branche

a) Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

Au 31 décembre 2012 les salariés âgés de moins de 26 ans représentent 5,66 % des effectifs globaux de la branche, soit 1 706 salariés.

Objectif : faire progresser la part des moins de 26 ans à 10 % des effectifs globaux à fin 2016, soit 3 015 salariés, sur la base du panorama 2012.

b) Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Intégration :

Les signataires considèrent que la branche peut avoir, particulièrement auprès des TPE-PME et dans le domaine de l'intégration des jeunes et de sa réussite, un rôle important.

Les parties signataires du présent accord sont convaincues que le premier contact avec l'entreprise et la qualité de l'accueil sont déterminants.

Dans ce cadre, un temps privilégié d'accueil doit être réservé au jeune embauché pour présenter l'entreprise et lui remettre les documents nécessaires à sa bonne intégration.

Les objectifs majeurs d'un parcours d'intégration sont la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et sa bonne insertion dans l'entreprise. Le parcours doit donc être structuré en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer des outils adaptés pour y parvenir.

Le parcours d'intégration type, figurant en annexe IV au présent accord, doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

La branche s'engage à mettre à disposition un modèle de livret d'accueil (fiche 3 de la boîte à outils) qui aidera l'entreprise à construire un parcours d'accueil pour les jeunes embauchés afin de leur permettre de bénéficier rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise. Il appartiendra à chaque entreprise de le personnaliser en fonction de ses propres caractéristiques.

La branche mettra à disposition des entreprises l'ensemble des outils et supports de communication dont elle dispose pour optimiser l'information des jeunes sur la profession (exemple : cartographie des métiers...).

Formation :

Afin d'apporter aux jeunes en recherche d'emploi les compétences attendues par les entreprises, la branche a identifié les métiers porteurs, les a présentés au conseil d'administration de l'OPCA pour validation et de ce fait rendus éligibles à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : action collective ou individuelle (financement assuré par des fonds mutualisés) (la liste des métiers éligibles à la POE est jointe en annexe V).

Les entreprises veilleront, dans l'élaboration de leur plan de formation, à répartir équitablement les actions de formation sur l'ensemble des classes d'âges, y compris les jeunes.

Accompagnement :

Les parties précisent que compte tenu de l'utilisation du terme « référent » dans l'accord classification du 24 juin 2011 et du sens donné à ce terme, le référent au sens du contrat de génération sera intitulé accompagnant.

Chaque jeune sera accompagné pendant la période d'essai par un salarié accompagnant. Celui-ci sera choisi parmi les candidats au volontariat dès l'entrée du salarié.

Sa mission ne pourra être exercée sur une période inférieure à 2 semaines.

Le salarié accompagnant choisi sera informé de son rôle et des moyens mis à sa disposition pour réaliser cette mission.

Une fiche d'information lui sera remise (fiche qui sera réalisée par la profession : annexe VI).

Lors de l'entretien de désignation, l'accompagnant évoquera avec son manager son organisation en termes de temps de travail. Un point sera fait périodiquement puis lors de l'entretien annuel afin d'évoquer la mission et son impact sur la charge de travail.

c) Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le salarié accompagnant portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune

Des entretiens réguliers et spécifiques permettent de mieux appréhender la culture de l'entreprise, ses normes ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi, les parties signataires conseillent aux entreprises que les premiers mois du collaborateur soient rythmés par des entretiens au moins mensuels du jeune avec son supérieur hiérarchique et/ou son accompagnant.

Le schéma d'intégration prévu en annexe IV du présent accord intégrera ces mesures d'accompagnement spécifique que l'entreprise adaptera en fonction de sa taille de ses spécificités organisationnelles et humaines.

Les parties précisent que lors de l'entretien avec le hiérarchique l'accompagnant n'évalue pas les compétences du jeune.

La branche mettra à disposition des entreprises un modèle de grille d'entretien (fiche 6 de la boîte à outils) pour le jeune, à compléter par l'entreprise en fonction de ses caractéristiques. L'entreprise pourra y mentionner la programmation des entretiens de suivi et leurs modalités, les savoir-faire et

les compétences à maîtriser, la programmation du planning d'acquisition, le bilan des acquis lors de chaque rencontre.

Dans le cas où le jeune poursuivrait des études en parallèle, l'entreprise veillera à aménager le temps de travail de la période d'examens et celle qui précède.

d) Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et stagiaires

Concernant plus spécifiquement les métiers du e-commerce : la branche s'engage à créer un partenariat renforcé avec l'institut de formation aux métiers du commerce connecté en cours de création au niveau du PICOM (pôle des industries du commerce).

Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants :

1. Développement de l'alternance

La branche, soucieuse de favoriser le recours aux contrats en alternance – contrat d'apprentissage ou de professionnalisation –, prendra appui sur les résultats du contrat d'étude prospective en matière d'identification du réseau d'organismes de formation et développera et renforcera sa communication et son partenariat vis-à-vis de ces partenaires (écoles, universités, IUT...).

Les parties rappellent l'existence du portail de l'alternance www.alternance.emploi.gouv.fr/, site qui répond à une mission de service public consistant notamment à simplifier les services rendus au public en vue de conclure un contrat, à être le point d'entrée d'une information fiable et complète sur l'alternance.

2. Modalités d'accueil des alternants

L'entreprise mettra en place, pour les jeunes alternants, le parcours d'accueil des jeunes embauchés.

Modalités de recours aux stages et accueil des stagiaires :

De façon à promouvoir une offre qualitative de stages, la branche demande aux entreprises qui accueillent des stagiaires de mettre à l'ordre du jour de l'une des réunions de managers, une fois par an, la question des stages et les propositions de postes ouverts aux stagiaires avec les missions qui pourraient leur être proposées.

Les parties rappellent qu'il ne peut y avoir succession de stages sans qu'il y ait un délai de carence entre deux stages effectués sur un même poste de travail : en effet, « l'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages dans un même poste de travail n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence de 1/3 de la durée du stage précédent » (code de l'éducation, article L. 612-10).

Cette disposition n'est pas applicable lorsque le stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur les conditions d'accueil du stagiaire en leur rappelant que lors de l'entrée du jeune un temps doit être réservé à la présentation de l'entreprise et du service qu'il va intégrer.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, chacun des stagiaires présents dans l'entreprise, et à venir, se verra remettre le livret d'accueil de l'entreprise ou proposé par la branche (fiche 3 de la boîte à outils).

Intégration des alternants dans l'entreprise :

Conscient de la valeur que représente le parcours d'un jeune en alternance dans l'entreprise et de l'implication de chacune des parties au contrat, les signataires demandent aux entreprises de privilégier chaque fois que possible l'embauche immédiate du jeune dans l'entreprise. A défaut, de s'engager à l'égard des jeunes qui le souhaitent, à conserver leur CV pendant 12 mois et à leur proposer les postes disponibles correspondant à leurs compétences.

La branche sollicitera le FORCO pour qu'il intègre un nouvel indicateur dans le panorama de branche relatif au taux de transformation des contrats de professionnalisation en CDD ou en CDI.

Mobilisation d'outils existant dans les entreprises et permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes :

Les parties rappellent l'existence du site www.actionlogement.fr, qu'elles estiment être un véritable outil d'accompagnement des jeunes dans la recherche d'un logement. Les services ressources humaines des entreprises ou les personnes dédiées à la gestion du personnel s'engagent à communiquer l'existence de ce site auprès des jeunes salariés.

Ceux-ci s'engagent également à faciliter la compréhension des jeunes intégrant la branche sur les services et produits liés au logement (type Loca-pass, Sécuri-pass...), afin de faciliter ainsi leur prise de fonction.

Les parties signataires rappellent l'existence des crèches interentreprises, qui peuvent favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et incitent les entreprises à se rapprocher des dispositifs existant sur le territoire ; elles rappellent le site des allocations familiales dédié à la garde d'enfant : www.mon-enfant.fr.

Les parties signataires proposent que les différents sites internet évoqués ci-dessus soient repris dans le livret d'accueil.

Article 5.2

Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés

En fonction des résultats du diagnostic préalable, les parties signataires du présent accord s'engagent sur les objectifs suivants :

a) Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Dans l'accord « Senior » de 2009, les parties se sont fixé un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus. C'est ainsi qu'elles se sont engagées à faire progresser de 10 %, sur 3 ans, les effectifs de cette classe d'âge maintenus dans l'emploi.

La profession veut participer aux actions de promotion pour le travail des seniors et souhaite leur ouvrir un certain nombre de ses recrutements. L'engagement de la profession, en matière d'embauche, porte sur les CDD et les CDI.

Les parties constatent qu'au 31 décembre 2012 la part des embauches des salariés de plus de 55 ans est estimée à 1,8 % du total des embauches dans la branche, soit 135 embauches. Les parties s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 6 % des embauches à horizon 2016, soit 452 (base panorama 2012).

En ce qui concerne le maintien en activité des seniors, elles prennent l'engagement de faire progresser les effectifs, au 31 décembre 2012, de la tranche d'âge 55 ans et plus maintenus dans l'emploi à l'issue de la période triennale de 12 %, soit 3 380 (base panorama 2012).

b) Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité :

Les parties signataires soulignent que la formation permet une adaptation aux évolutions du métier et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et réduire les facteurs de pénibilité.

Le maintien dans une activité professionnelle est en effet conditionné :

– par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;

- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;
- par la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine ;
- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

Les parties signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de poursuivre le développement de ses compétences à tout âge.

Elles soulignent qu'un salarié s'engage plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations une fois entré dans la vie active.

Afin de permettre aux salariés des entreprises d'évoluer plus facilement, les parties signataires soulignent la nécessité d'anticiper les évolutions de carrière.

Par ailleurs, la branche demande aux entreprises d'apporter une vigilance toute particulière aux postes présentant des contraintes particulières accentuées par le phénomène de vieillissement. Elle préconise notamment une priorité au changement d'affectation lorsque des salariés âgés sont affectés à des postes pénibles identifiés dans l'entreprise ; ils bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation à d'autres postes de qualification équivalente.

En conséquence l'entreprise choisira de mettre en place une ou plusieurs des trois actions suivantes :

- une priorité au changement d'affectation : lorsque des salariés âgés sont affectés à des postes qui ont une pénibilité identifiée dans l'entreprise, ils bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation à d'autres postes de qualification équivalente ; et/ou
- une autorisation d'absence rémunérée, sur justificatif d'une demi-journée, tous les 5 ans, pour faire un bilan de santé pour les salariés de plus de 55 ans ; et/ou
- une priorité de formation : les salariés âgés d'au moins 50 ans qui occupent des emplois pénibles identifiés dans l'entreprise bénéficient d'une priorité d'accès à la période de professionnalisation.

c) Des actions pertinentes dans les domaines suivants

1. Actions dans le domaine de l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion active des âges

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur l'ensemble des dispositifs et financements relatifs à l'évolution professionnelle dans la perspective d'assurer la plus grande compatibilité de leur futur parcours professionnel avec l'évolution de leurs capacités physiques.

La branche mettra à disposition des entreprises un modèle de grille d'entretien de seconde partie de carrière (fiche 5 de la boîte à outils).

2. Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche mettra à disposition des enseignes un document spécifique relatif aux clés de compréhension des jeunes (fiche 1 de la boîte à outils).

3. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

La branche mettra en place un document de synthèse des dispositifs mobilisables sur l'aménagement des fins de carrière (fiche 10 de la boîte à outils).

Les entreprises proposeront à tous les salariés, à partir de 57 ans, un entretien de dernière partie de carrière.

L'entretien aura lieu avec le hiérarchique ou le responsable des ressources humaines.

Il aura pour objet d'envisager le poste de travail tel qu'il est actuellement tenu par le salarié et de l'analyser au regard de sa compatibilité avec l'évolution des capacités physiques du salarié afin de prendre toute mesure d'aménagement nécessaire.

Les entreprises s'efforceront de proposer des dispositifs d'aménagement du temps de travail, par le recours au temps partiel, des salariés ayant atteint un certain âge, dès lors que l'organisation de l'entreprise le permet.

Les entreprises ayant mis en place un CET sont incitées à l'utiliser afin de favoriser des aménagements du temps de travail des salariés concernés.

Article 5.3

Transmission des savoirs et des compétences

La mise en place d'outils permettant la transmission de savoirs et de compétences est stratégique et indispensable à la pérennité des entreprises de la branche.

En conséquence, la branche a souhaité mettre en place deux outils spécifiques :

- l'échange de savoirs et de compétences du senior vers le jeune, du jeune vers le senior, ainsi que les clés pour constituer un binôme gagnant-gagnant (fiche 4 de la boîte à outils) ;
- le passeport emploi-formation permettant aux salariés de capitaliser les savoirs et formations acquis tout au long de leur vie professionnelle (fiche 7 de la boîte à outils).

Par ailleurs si le binôme devait faire l'objet de dysfonctionnement et devait se séparer, des pistes d'orientation seraient proposées pour aider l'entreprise et le salarié concerné à rebondir (fiche 12 de la boîte à outils).

La branche s'engage à valoriser le dispositif « tuteur pro » proposé par le FORCO.

Article 5.4

Outils d'aide à la gestion des âges

L'accord de branche comporte en outre des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

La branche souhaite mobiliser les interlocuteurs du FORCO pour accompagner les PME dans un dispositif de GPEC.

Article 6

Mise en œuvre de l'accord de branche

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

Les différentes mesures prévues par le présent accord devront être mises en œuvre dans le délai de 3 ans que couvre l'accord.

Les outils évoqués dans le présent accord seront mis à disposition des entreprises par la branche sur le site de l'OPCA le 1^{er} janvier 2014 au plus tard.

Compte tenu du délai de mise à disposition des données consolidées au niveau de la branche, l'atteinte des objectifs fixés au terme du présent accord ne pourra effectivement être analysée qu'à partir de 2016.

La mise en œuvre des mesures prévues fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la branche.

Application des mesures de l'accord

Le suivi de l'accord s'opérant sur la base des données consolidées de l'ensemble des entreprises de la branche au niveau national, les parties signataires demandent aux entreprises de plus de 300 salariés de s'inspirer dans leurs accords sur le contrat de génération ou, dans leur politique de l'emploi, des mesures prises dans le cadre du présent accord et de permettre ainsi à la branche de tenir avec succès ses engagements.

Article 7

Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Le présent accord est mis à disposition des entreprises et des organisations syndicales sur le site internet de la VAD. Il sera mentionné sur le tableau d'affichage de l'entreprise et sera mis à disposition des salariés qui en font la demande.

Article 8

Effets particuliers de l'accord pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés et n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés

A compter de la date d'extension du présent accord, ces entreprises pourront bénéficier d'une aide financière sous condition de respecter les dispositions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail.

Les parties rappellent que les entreprises doivent remplir des obligations particulières pour bénéficier des aides (annexe VII).

Article 9

Evaluation de l'accord de branche

Modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats

La branche transmettra chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation, conforme aux dispositions prévues par le décret, sur la mise en œuvre de l'accord.

Article 10

Date d'application et durée

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du premier jour qui suit l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

Dès signature du présent accord, les parties signataires engagent les entreprises à mettre en place les outils mis à leur disposition par la branche.

Article 11

Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 18 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEVCNE ;
SNEVAD.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
USN VAD.

ANNEXE I

INDICATEURS DE RÉFÉRENCE

Calcul des salariés de moins de 26 ans dans la branche

Article 5.1 a

Insertion durable des jeunes dans la branche

Source : panorama de branche, données 2012.

Nombre total de salariés : 30 148.

		PART DES MOINS DE 26 ANS	
		En pourcentage	En volume
Femmes (67 %)	20 199	5,00	1 010
Hommes (33 %)	9 949	7,00	696
Ensemble	30 148	5,66	1 706

Calcul du taux d'embauche des salariés de 55 ans et plus ⁽¹⁾

Article 5.2 a

Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Source : observatoire et panorama de branche, données 2012.

Nombre total d'embauches 2012 : 7 537.

	EFFECTIF GLOBAL	SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS
CDD	3 244	28
CDI	3 775	97
Autres contrats	518	10
Total	7 537	135
		1,8 %

(1) Note observatoire : estimations sur des données d'enquête.

**Calcul de l'évolution des salariés de 55 ans et plus
de 2009 à 2012 (accord senior)**

Article 5.2 a

*Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche
et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.*

Source : panorama de branche, données 2009, 2010, 2011, 2012.

	2009 (*)		2010		2011		2012	
Nombre total de salariés		27 100		27 750		30 800		30 148
Dont répartition hommes-femmes								
Femmes	69 %	18 699	66 %	18 315	61 %	18 788	67 %	20 199
Hommes	31 %	8 401	34 %	9 435	39 %	12 012	33 %	9 949
Dont salariés 55 ans et plus								
Femmes	9 %	1 683	9 %	1 648	10 %	1 879	11 %	2 222
Hommes	8 %	672	7 %	660	8 %	961	8 %	796
Total	9 %	2 355	8 %	2 309	9 %	2 840	10 %	3 018
Progression de l'effectif des salariés de 55 ans et plus	Ecart 2009-2010		Ecart 2010-2011		Ecart 2011-2012		Ecart 2009-2012	
	- 2 %	- 46	23 %	531	6 %	178	28 %	663
(*) Tranche 56 ans et plus.								

Calcul du nombre de salariés de 55 ans et plus et de 57 ans et plus dans la branche

Article 5.2 a

*Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche
et de maintien dans l'emploi des salariés âgés*

Source : panorama de branche, données 2012 et diagnostic contrat de génération.

SELON PANORAMA 2012 : 55 ANS ET PLUS		SELON DIAGNOSTIC CONTRAT DE GÉNÉRATION : 57 ANS ET PLUS		
		2012. Nombre total de salariés : 30 148	Base de 9 entreprises répondantes pour un effectif de 3 477	
Dont répartition hommes-femmes				
Femmes	67 %	20 199	Part des 57 ans et plus	8 %
Hommes	33 %	9 949	Soit sur base effectif global panorama 2012 (30 148)	2 412
Dont salariés de 55 ans et plus				
Femmes	11 %	2 222		
Hommes	8 %	796		
Total	10 %	3 018		

Evolution de la moyenne d'âge dans la branche

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Moyenne d'âge VAD	40	40	40,3	40,3	39,9	40,4
Jusqu'en 2009 : CDI et CDD. A partir de 2010 : CDI uniquement.						

ANNEXE III

BOÎTE À OUTILS « CONTRAT DE GÉNÉRATION »

(Mise à disposition des entreprises sur le site du FORCO)

01

GÉNÉRATION JEUNE : CLÉS DE LECTURE

De 16 ans à plus de 62 ans : l'âge au travail s'étire, différentes générations se côtoient dans l'entreprise, chacune avec ses valeurs, ses références, ses habitudes. Parfois, l'arrivée de plus jeunes peut conduire à des « frictions » intergénérationnelles. Voici quelques clés de lecture pour mieux se comprendre. > OUTIL Page 5

02

GESTION ACTIVE DES ÂGES ET GPEC : MON ENTREPRISE EST-ELLE CONCERNÉE ?

Certainement, parce que ce qui est en jeu, derrière la gestion des âges et la GPEC, c'est l'activité de l'entreprise et sa pérennité ! Faites le test et allez plus loin. > OUTIL 2 Page 9

03

LIVRET D'ACCUEIL DU JEUNE

Avec le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des compétences, l'objectif du contrat de génération est l'insertion durable d'un jeune. Tous les moyens doivent être mobilisés pour y parvenir : contrat de travail à durée indéterminée (CDI « classique » ou contrat de professionnalisation) mais aussi parcours d'accueil (visite de site, formation, livret d'accueil...), désignation d'un référent « facilitateur d'intégration »... Ces éléments figurent dans l'accord collectif ou le plan d'action relatif au contrat de génération éventuellement applicable dans votre entreprise.

Dans tous les cas, vous pouvez vous approprier ce modèle de livret d'accueil (à adapter en fonction des caractéristiques de l'entreprise) et le remettre, en le commentant, au jeune : c'est un bon moyen d'ouvrir le dialogue sur la vie de l'entreprise, son mode de fonctionnement... > OUTIL Page 15

04

L'ÉCHANGE DE SAVOIRS ET DE COMPÉTENCES : MODE D'EMPLOI

Savoirs, compétences, transmission, échanges... De quoi parle-t-on précisément ? Comment s'y prendre ? Réponses. > OUTIL 4 Page 21

05

GRILLE D'ENTRETIEN DE 2^{ÈME} PARTIE DE CARRIÈRE

Avec ou sans contrat de génération, les entreprises doivent organiser – au moins tous les 5 ans – un entretien de 2^{ème} partie de carrière avec leurs salariés de 45 ans et plus. Il s'agit là d'une étape simple dans sa mise en œuvre et fondamentale dans ses enjeux :

organiser la suite de la carrière du senior dans de bonnes conditions, en maintenant ses compétences et son engagement. Pour vous aider à conduire l'entretien, voici un modèle de grille. A adapter à votre convenance ! > OUTIL Page 27

06

GRILLE D'ENTRETIEN INDIVIDUEL DE SUIVI - JEUNE SALARIÉ EN CDI DANS LE CADRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Comment s'assurer de la bonne intégration du jeune, de l'efficacité de la méthode de transmission des compétences mise en place... ? En faisant le point avec le jeune au cours d'un entretien spécifique. Selon ce qu'il en ressort, vous pouvez mettre en place les actions qui vous semblent nécessaires :

formation, nouvelle modalité de transfert des compétences... > OUTIL Page 31

07

LE PASSEPORT ORIENTATION FORMATION

Attention : outil universel ! Vous pouvez le proposer à tous les salariés (concernés ou non par le contrat de génération). Véritable journal de bord du parcours professionnel, le passeport orientation formation permet de garder en mémoire toutes les étapes de la vie professionnelle. Indispensable tant au jeune (pour préparer la suite de sa carrière) qu'au senior (pour construire des projets de formation, envisager une mobilité, anticiper son départ à la retraite...).

> OUTIL 7 Page 35

08

GESTION ACTIVE DES ÂGES, TRANSMISSION DES COMPÉTENCES : BONNES PRATIQUES

Comment font les autres entreprises en matière de gestion des âges et de transmission des compétences ? Comment se sont-elles approprié le contrat de génération ? Premiers éléments de réponses. > OUTIL Page 37

09

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : PANORAMA DES DISPOSITIFS

Plan de formation, période de professionnalisation, DIF et DIF portable... autant de dispositifs qui vous permettent de mettre en place des actions de formation, de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), de bilans de compétences... avec l'appui du FORCO. Des dispositifs mobilisables au bénéfice du jeune (afin de parfaire son intégration, le préparer à l'obtention d'un CQP...), et du senior (pour préparer son évolution professionnelle, le former à la transmission des compétences, transformer son expérience en diplôme...). > OUTIL Page 43

10

BIEN GÉRER LES FINS DE CARRIÈRE : LES LEVIERS À ACTIONNER

58, 60, 63 ans... A partir d'un certain âge, variable selon les personnes (métiers exercés, état de santé...) et en fonction des choix de l'entreprise, il peut s'avérer opportun de mettre en place des mesures permettant d'organiser une transition en douceur entre activité et retraite. Etat des lieux des moyens mobilisables. > OUTIL 10 Page 49

11

SUIVRE L'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF OU DU PLAN D'ACTION CONTRAT DE GÉNÉRATION

L'intégration d'un jeune, le maintien dans l'emploi d'un senior, la transmission des compétences sont des processus qui s'inscrivent dans la durée. D'où l'importance de suivre leur réalisation et leur progression dans le temps. Mode d'emploi. > OUTIL 11 Page 53

12

QUAND LE BINÔME SE SÉPARE...

Senior ou jeune : l'un des membres du binôme pour lequel l'entreprise percevait l'aide de l'Etat quitte l'entreprise. Pourquoi ? Quelles conséquences sur le versement de l'aide ? Comment rebondir et continuer le processus de transfert de compétences ? Réponses. > OUTIL 12 Page 57

ANNEXE IV

PARCOURS TYPE D'INTÉGRATION

Accueil

Préparé et personnalisé

Identifier les acteurs ayant un rôle à jouer pour la réussite de l'accueil du nouveau collaborateur.

Déterminer le rôle de chacun (la direction, le service des ressources humaines, le manager et le référent, les instances représentatives du personnel et les équipes).

Etablir les missions et le programme de formation du nouvel arrivant.

Adapter les outils de la branche favorisant l'accueil (livret d'accueil).

Créer ou adapter les outils propres à l'entreprise : document de présentation, fiche, Powerpoint, site internet...), politique d'accueil et d'intégration formalisée (charte d'accueil, procédure...).

Prévoir une check-list avec les documents administratifs : contrat de travail, consignes diverses, badge éventuel, informations sécurité, fiche de poste, définition des fonctions, règlement intérieur, visite médicale...

Parcours découverte

Visite de l'entreprise et de ses différents secteurs à prévoir au cours du premier mois passé dans l'entreprise par le nouveau collaborateur.

Le temps passé dans chaque service sera fonction de la relation professionnelle qui lie le nouveau collaborateur à ce service.

Entretien

Dès l'arrivée du collaborateur, un entretien d'accueil sera réalisé, permettant de lui indiquer le parcours d'intégration qui s'ensuivra.

A cette occasion, il lui sera remis l'ensemble des documents qui auront été préparés à son attention.

Une partie du premier entretien avec son accompagnant sera consacré au recueil des réactions et impressions du nouveau collaborateur.

ANNEXE V

LISTE DES EMPLOIS CIBLES ÉLIGIBLES AU DISPOSITIF PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE) COLLECTIVE

Hôte de caisse.
Employé de commerce, libre-service.
Boucher.
Poissonnier.
Boulangier.
Charcutier.
Vendeur.
Conseiller vente.
Animateur de rayon.
Responsable de magasin.
Adjoint au responsable.
Téléconseiller vente.
Conducteur d'engins.
Cariste/trieur.
Chauffeur PL/ampliroll/grue auxiliaire.
Chauffeur PL/SPL (conduite de camion plus remorque).
Opérateur de tri.
Ingénieur QSE.
Réceptionnaire logistique.
Grutier.
Opérateur de presse.
Opérateur cisaille.
Traffic manager.
Web designer.
Chargé de référencement.
Webmarketer.
Community manager.

ANNEXE VI

GUIDE DU SALARIÉ ACCOMPAGNANT DANS LE CADRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Les partenaires sociaux de notre branche professionnelle ont signé un accord sur le contrat de génération, cet accord a pour ambition d'embaucher et de maintenir dans l'emploi des seniors mais il a aussi celle de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise et de faire de chaque embauche une réussite.

La mise en place d'un dispositif spécifique d'accompagnement pour tout jeune nouvellement embauché en CDI, de moins de 26 ans (ou 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé), participe de façon majeure aux conditions du succès de leur intégration dans l'entreprise.

Accompagnant d'un jeune

L'accompagnant est un salarié de l'entreprise qui, peu important son statut, son expérience, son ancienneté ou encore son métier (même distinct de celui du jeune), se propose de guider le jeune pour faciliter son intégration au sein de l'entreprise.

Il est l'une des toutes premières personnes présentées au jeune dans l'entreprise et, de ce fait, naturellement la personne vers laquelle le jeune se tournera en cas de questionnement ou de difficulté.

Devenir accompagnant nécessite, outre une bonne connaissance de l'entreprise, certaines qualités, notamment :

- des capacités d'écoute ;
- de la patience ;
- une certaine ouverture d'esprit ;
- une envie de partager ;
- ...

1. Désignation

Tout salarié désireux d'accompagner un jeune dans son parcours d'intégration se fera connaître auprès de L'accompagnant ne pourra être que volontaire et sera choisi, le plus généralement, en fonction de la proximité de son poste et de celui du jeune accompagné ou de la facilité de se contacter.

2. Rôle de l'accompagnant

Le rôle de l'accompagnant est de guider le jeune, de l'aider à se repérer dans l'entreprise, à s'approprier les règles de fonctionnement et les comportements à adopter en entreprise.

L'accompagnant est un appui pour le jeune. Il doit pouvoir répondre à ses questions, l'aider à s'intégrer au sein de son équipe et plus largement au sein de l'entreprise.

L'accompagnant peut exercer un métier différent de celui du jeune. Cette particularité vient distinguer la notion d'accompagnant de celle de tuteur. L'accompagnant n'a pas vocation à transmettre ses compétences au jeune, il doit jouer le rôle d'un « parrain » afin que le jeune se sente bien dans son environnement.

Le rôle de l'accompagnant se distingue également de celui de manager. L'accompagnant n'évalue pas les compétences du jeune.

Il participe néanmoins aux entretiens de suivi entre le jeune et son responsable hiérarchique portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune. Un premier

entretien de suivi est fixé au terme d'une période de⁽¹⁾ de présence du jeune dans l'entreprise puis à échéances régulières fixées conjointement entre le supérieur hiérarchique, le jeune et l'accompagnant.

L'entreprise pourra mentionner sur la grille d'entretien, lors de chaque rencontre, la programmation des entretiens de suivi et leurs modalités, les savoir-faire et les compétences à maîtriser, la programmation du planning d'acquisition et le bilan des acquis.

3. Durée de la mission

L'accompagnant exercera sa mission pendant la période d'essai du jeune.

Il sera convenu entre l'accompagnant et son supérieur hiérarchique, et avant l'arrivée du jeune, de l'organisation des temps consacrés, par l'accompagnant, au jeune.

4. Moyens de l'accompagnant

Dès qu'il connaîtra sa désignation, l'accompagnant évoquera avec son manager son organisation en termes de charge et de temps de travail.

Un point sera fait périodiquement puis lors de l'entretien annuel afin d'évoquer la mission de l'accompagnant et son impact sur sa charge de travail.

(1) Les parties signataires de l'accord de branche du 18 novembre 2013 recommandent que ce premier entretien soit fixé à mi-parcours de la période d'essai du jeune.

ANNEXE VII

CONDITIONS ET MODALITÉS D'OCTROI DES AIDES FINANCIÈRES ATTRIBUÉES AUX ENTREPRISES DANS LE CADRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

I. – Rappel de quelques principes

L'aide concerne :

- les entreprises de moins de 50 salariés ayant conclu un contrat de génération entre un jeune et un senior ;
- et celles dont l'effectif est compris entre 50 salariés et 299 salariés ayant conclu un contrat de génération et couvertes par un accord collectif, un plan d'action ou, à défaut, un accord de branche.

L'aide ne peut être accordée :

- lorsque l'entreprise a procédé, dans les 6 mois précédents, à un licenciement 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 ;
- lorsque l'entreprise n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement relatives aux cotisations et contributions de la sécurité sociale et d'assurance chômage ou n'a pas souscrit ou ne respecte pas un plan d'apurement des cotisations restant dues.

II. – Rappel des textes

Loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération

« Modalités de l'aide

Article L. 5121-17

I. – Les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 bénéficient d'une aide, pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1° Elles embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein et maintiennent 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. Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, le jeune peut être employé à temps partiel, avec son accord. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à 4/5 de la durée hebdomadaire du travail à temps plein ;

2° Elles maintiennent dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite :

- a) Un salarié âgé d'au moins 57 ans ; ou
- b) Un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ; ou
- c) Un salarié âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

II. – L'aide ne peut être accordée à l'entreprise lorsque celle-ci :

1° A procédé, dans les 6 mois précédant 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 ; ou

2° N'est pas 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.

III. – La rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail ou le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'incapacité de l'un des salariés ouvrant à l'entreprise le bénéfice d'une aide entraîne son interruption.

IV. – Le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'incapacité d'un salarié âgé de 57 ans ou plus ou d'un salarié âgé de 55 ans ou plus bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé entraîne la perte d'une aide associée à un binôme.

V. – Un décret en Conseil d'Etat définit les cas dans lesquels le départ des salariés mentionnés aux I à IV n'entraîne pas la perte d'une aide associée à un binôme.

VI. – Pour les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-8 couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action, l'aide est accordée, après validation par l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action, pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action. Pour les entreprises mentionnées au même article couvertes par un accord de branche étendu, l'aide est accordée pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité administrative compétente du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10.

Article L. 5121-18

Les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 bénéficient également d'une aide lorsque le chef d'entreprise, âgé d'au moins 57 ans, embauche un jeune, dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.

Article L. 5121-19

Le versement de l'aide est assuré par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, selon les modalités prévues au 4° de ce même article.

Article L. 5121-20

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47.

Article L. 5121-21

La durée et le montant de l'aide sont fixés par décret. Le montant de l'aide est calculé au prorata de la durée hebdomadaire du travail des salariés ouvrant droit à cette aide. »

Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération

« Sous-section 4

Modalités de l'aide

Article R. 5121-40

L'entreprise est considérée comme étant à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement de cotisation et de contribution de sécurité sociale ou d'assurance chômage lorsque l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

Article R. 5121-41

Les conditions d'âge mentionnées à l'article L. 5121-17 sont appréciées au premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

Article D. 5121-42

Le montant de l'aide prévue par les articles L. 5121-17 et L. 5121-18 est de 4 000 € par an, à hauteur de 2 000 € au titre de l'embauche du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 et de 2 000 € au titre du maintien en emploi du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 ou du chef d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18.

Le montant de l'aide due au titre de chacun des deux membres du binôme est proratisé, le cas échéant :

1° En fonction de la durée du travail du jeune ou du salarié âgé, lorsque cette durée est inférieure au temps plein ;

2° En cas d'embauche ou de départ du jeune ou du salarié âgé ou du chef d'entreprise en cours de trimestre, en fonction de la durée d'exécution du contrat ou de la présence dans l'entreprise.

Article R. 5121-43

L'aide prévue aux articles L. 5121-17 et L. 5121-18 ne peut se cumuler avec une autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi financée par l'Etat, à l'exception du contrat de professionnalisation.

Article D. 5121-44

L'entreprise bénéficie de l'aide pendant 3 ans à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

Article R. 5121-45

La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans les 3 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune recruté dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17.

Article R. 5121-46

L'aide est interrompue, dans sa totalité, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou en cas de diminution de sa durée hebdomadaire de travail en deçà de 4/5 de la durée collective de travail hebdomadaire de l'entreprise.

Elle est également interrompue dans sa totalité en cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 :

1° Dans les 6 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, quel que soit le motif de rupture ;

2° Au-delà des 6 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, en cas de licenciement pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude ou de rupture conventionnelle.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 dans les 6 mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune pour les motifs de départ en retraite, licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude physique, ou décès, l'aide est maintenue, dans sa totalité, pour le trimestre civil concerné lorsque ce salarié est remplacé dans les 3 mois suivant la rupture de son contrat de travail par un autre salarié âgé dans les conditions prévues au 2° du I de l'article L. 5121-17.

L'aide est interrompue dans sa totalité en cas de départ du chef d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18.

En cas de licenciement de l'un des salariés âgés mentionnés au IV de l'article L. 5121-17 pour une cause autre que la faute grave ou lourde ou l'incapacité, l'entreprise perd le bénéfice de la dernière aide accordée au titre du contrat de génération, à compter du trimestre au cours duquel le départ d'un des salariés est intervenu.

Article R. 5121-47

L'aide est versée trimestriellement.

Au terme de chaque trimestre civil suivant celui au cours duquel a eu lieu la demande initiale de l'aide, l'employeur adresse à Pôle emploi une déclaration d'actualisation permettant le calcul et le versement de l'aide.

Chaque déclaration d'actualisation doit être adressée à Pôle emploi dans le mois qui suit le trimestre civil pour lequel l'aide est demandée. A défaut, l'aide n'est pas due pour le trimestre concerné. En l'absence d'actualisation par l'entreprise de deux trimestres consécutifs, l'aide est interrompue dans sa totalité.

L'aide n'est pas versée lorsque son montant dû au titre d'un trimestre est inférieur à 50 €.

En cas de diminution du temps de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 et L. 5121-18 en deçà de la durée hebdomadaire prévue au 1° de l'article L. 5121-17 en cours de trimestre, l'aide est interrompue à compter de la date à laquelle survient cette diminution.

Article R. 5121-48

Lorsque le contrat de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 est suspendu durant au moins 30 jours consécutifs au cours du trimestre civil, sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à ce trimestre civil n'est pas due pour la partie de l'aide afférente au jeune ou au salarié âgé dont le contrat de travail est suspendu.

Article R. 5121-49

Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations du bénéficiaire de l'aide.

Le bénéficiaire de l'aide tient à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle. Il adresse à Pôle emploi les documents demandés par celui-ci dans un délai maximum de 1 mois suivant la demande de leur communication. Cette demande est adressée par tout moyen permettant d'établir une date certaine.

L'absence de réponse de l'entreprise dans ce délai interrompt le versement de l'aide associée au contrat de génération sur laquelle porte le contrôle, sans préjudice du recouvrement par Pôle emploi des sommes indûment versées. »