

Brochure n° 3010

Convention collective nationale

**IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

AVENANT N° 1 DU 14 SEPTEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2015 RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1651004M

IDCC : 1978

Entre

PRODAF

UNSSAC

FFAF

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 ;

Vu l'accord collectif relatif au contrat de génération dans la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers signé le 16 septembre 2015 ;

Les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire, ont décidé de compléter ledit accord par les dispositions qui suivent. Celles-ci constituent un tout indissociable aux dispositions prévues par l'accord collectif du 16 septembre 2015.

Article 1^{er}

Perspectives de développement du recours à l'alternance et aux stages

Il est créé un article 2.5 et un article 2.6 au chapitre II de l'accord du 16 septembre 2015 « Mesures en faveur des jeunes » :

« Article 2.5

Perspectives de développement du recours à l'alternance et aux stages

A. – Recours à l'alternance

La branche rappelle l'importance de porter à la connaissance de tous les acteurs l'ensemble des dispositions applicables en matière de contrat d'apprentissage et de contrat de professionnalisation, notamment dans les domaines suivants :

- développement des partenariats avec les écoles, CFA, MFR et information sur le nombre de contrats et de métiers ouverts à l'alternance ;
- désignation d'un maître d'apprentissage ou d'un tuteur, selon les conditions légales et réglementaires en vigueur, et servant de référent pendant toute la période d'intégration ;
- entretiens de suivi, tel que définis à l'article 2.4 de l'accord du 16 septembre 2015 ;
- remise d'un livret d'accueil (voir modèle type en annexe de l'accord du 16 septembre 2015).

Lorsque à l'issue du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, la relation est immédiatement transformée en contrat à durée indéterminée, la durée du contrat initial est comprise dans l'ancienneté du salarié et déduite de la durée de la période d'essai.

La branche réalisera ou fera réaliser, chaque année, par le biais du questionnaire du rapport annuel de branche et la sollicitation directe des écoles concernées, une estimation du nombre de signatures de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation, ainsi que du nombre d'embauches en CDI réalisées après la période d'alternance. Une étude sera réalisée sur les motifs de non-conclusion de CDI à l'issue des contrats.

B. – Recours aux stages

La définition du stage est donnée par les dispositions légales en vigueur.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits prévus par le code du travail et par la convention collective de la branche, notamment en matière de restrictions injustifiées ou disproportionnées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Ils bénéficient de droits en matière de durées maximales de travail, de jours fériés, l'entreprise d'accueil devant établir, par tous moyens, un décompte des durées de présence des stagiaires. Ils bénéficient également des congés et autorisations d'absence liées à la maternité, aux congés de paternité et d'adoption. Ils ont accès aux avantages sociaux, tels que restaurant d'entreprise, titres-restaurants et bénéficient de la prise en charge des frais de transports publics.

En matière de gratification, il est fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Une convention de stage tripartite est obligatoirement signée entre l'école, l'entreprise et le stagiaire, avec les mentions prévues par les lois et règlements en vigueur.

Le nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis par l'entreprise est déterminé selon les conditions réglementaires en vigueur.

Dans le cadre du présent avenant, il est précisé que :

- les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration que les salariés et alternants (voir article 2.3 A de l'accord du 16 septembre 2015) ;
- les tuteurs désignés par l'entreprise sont garants du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage, et ont également le rôle de référent dans la procédure d'intégration. Il est ici rappelé, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, qu'une même personne ne peut être désignée en qualité de tuteur dans un organisme d'accueil lorsqu'elle l'est déjà dans 3 conventions de stage en cours d'exécution à la date à laquelle la désignation devrait prendre effet (termes exacts de l'article R. 124-13 du code de l'éducation, décret du 26 octobre 2015).

La branche réalisera ou fera réaliser, chaque année, par le biais du questionnaire du rapport annuel de branche et la sollicitation directe des écoles concernées, une estimation du nombre de conventions de stages signées et de leur objet.

Article 2.6

Mobilisation d'outils existants dans les entreprises permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi

Selon la taille et dans la mesure de leurs moyens, les entreprises de la branche sont invitées à prendre toute mesure permettant une meilleure insertion des salarié(e)s.

Il est ici rappelé la prise en charge par les employeurs des frais de transports publics selon les modalités légales et réglementaires en vigueur. »

Article 2

Mesures complémentaires en faveur de l'emploi des seniors

Il est créé un article 3.2 *bis* et un article 3.4 *bis* au chapitre III de l'accord du 16 septembre 2015 « Mesures en faveur de l'emploi des seniors » :

« Article 3.2 *bis*

Objectifs chiffrés en matière d'embauche des seniors

L'objectif d'embauches de salarié(e)s âgé(e)s tels que définis à l'article 3.1 de l'accord collectif du 16 septembre 2015 est fixée à cinquante (50) pendant la durée de l'accord et du présent avenant, dans les entreprises visées par le champ d'application défini à l'article 1^{er} de l'accord collectif du 16 septembre 2015.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité professionnelle doivent être fondés sur l'expérience professionnelle, les qualifications et les compétences des candidats.

Les entreprises de la branche s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe.

En outre, les parties signataires considèrent que le contrat de professionnalisation constitue un dispositif adapté pour favoriser la réinsertion des salariés âgés privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

La branche réalisera ou fera réaliser, chaque année, par le biais du questionnaire du rapport annuel de branche, une estimation du nombre d'embauches, en CDI, de salariés âgés de plus de 55 ans, au sein des entreprises de la branche, ainsi que du nombre de contrats de professionnalisation signés avec des salariés âgés privés d'emploi. »

« Article 3.4 bis
*Aménagements de fin de carrière
et transition entre activité et retraite*

En sus des mesures d'amélioration des conditions de travail et santé au travail, et celles en faveur de la transmission des savoirs et compétences énoncées à l'article 3.4 de l'accord du 16 septembre 2015, il est prévu que :

A leur initiative et en accord avec l'employeur, les seniors pourront bénéficier d'un aménagement du temps de travail, en fonction des possibilités du service ou de l'établissement. L'aménagement du temps de travail peut prendre la forme :

- soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
- soit de la réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- soit de la réduction à 3 semaines ou moins du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
- soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel, non rémunéré ou rémunéré, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours ou en horaire annualisé à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet.

Il est prévu, dans le cadre d'une mise en place d'un aménagement du temps de travail en fin de carrière, le maintien de la cotisation patronale de retraite sur la base de l'équivalent d'un temps plein.

Les entreprises de la branche mettront tout en œuvre pour faire bénéficier d'un aménagement du temps de travail en fin de carrière des seniors qui souhaiteraient en bénéficier dans les conditions décrites ci-dessus.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent les dispositions particulières applicables au compte personnel de prévention de la pénibilité, qui permet, sous certaines conditions, à leurs titulaires de financer une période à temps partiel ou de partir plus tôt à la retraite.

La branche réalisera ou fera réaliser, chaque année, par le biais du questionnaire du rapport annuel de branche, une estimation du nombre d'aménagements du temps de travail utilisés par des salariés âgés de plus de 55 ans, au sein des entreprises de la branche, ainsi que leur forme. »

Article 3
Dispositions finales

Le présent avenant sur le contrat de génération complète les dispositions de l'accord en date du 16 septembre 2015 portant sur le même objet.

Il fera l'objet d'un suivi dans les conditions prévues au titre II de l'accord du 16 septembre 2015.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 14 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)