

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques

Au titre de la coopération agricole :

Coop de France

Au titre de l'alimentation en détail :

Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française
Confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France
Confédération nationale des charcutiers traiteurs et traiteurs
Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France
Confédération des chocolatiers et confiseurs de France
Confédération nationale des glaciers de France
Union nationale de la poissonnerie française

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches signataires :

- Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC)
- Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente (CFTC-CSFV)
- Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC-Agri)
- Fédération Générale Agroalimentaire (FGA-CFDT)
- Fédération des Services (CFDT)
- Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA-FO)
- Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF-CGT)
- Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture et Agro-alimentaire (UNSA-2A)

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

[Handwritten signatures and initials]

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page include:

- Initials: JVC, XR, PO SSA, NF, PO 45, NF, JCD, EG, CFTC, JN, AE, FC, AF, AC, CIL, LB, FFI, VE, ZF, PH, AG, MC, HA, ND, ML.
- Small number: 2

PREAMBULE

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par 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.

Il s'inscrit par ailleurs dans les engagements réciproques de l'Etat, des Régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le contrat de la filière alimentaire signé le 19 juin 2013.

L'objectif commun est de consolider et créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

Pour le présent accord, le périmètre retenu pour la filière concerne les entreprises qui relèvent des secteurs d'activités professionnelles des conventions collectives des branches signataires du présent accord qui se répartissent entre la coopération agricole, le secteur des industries alimentaires, les entreprises de la distribution spécialisée et le commerce de détail alimentaire. L'ensemble de ces secteurs professionnels représente 80 000 entreprises et 820 000 salariés.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le dispositif du contrat de génération varie selon la taille des entreprises. Pour les entreprises de moins de 300 salariés, il repose sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour les entreprises de 300 salariés et plus il repose sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. En revanche, pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, l'aide associée au contrat de génération est conditionnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise et à défaut d'un tel accord, attesté par un procès-verbal de désaccord, à la mise en œuvre d'un plan d'action.

Toutefois, la loi prévoit la possibilité pour un accord collectif de branche étendu de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Le présent accord poursuit cette finalité et doit permettre à ces entreprises d'accéder aisément aux incitations associées au dispositif du contrat de génération et favoriser ainsi l'emploi des jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

VE
27
PH

AG

hit
CC
EG
AP
11/16
FFI

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: AM, L2, FP, XR, 3, FC, CP, JA, FC, SFD, POISSA, NF, PO, AG, AF, AN, EG, LS, FFI.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations déjà adoptées par les différentes branches de la filière alimentaire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur la prise en compte de la problématique des âges et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord permet de répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et de prendre en compte la diversité des différentes branches.

De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'actions que les entreprises ont pu conclure ou mettre en œuvre relatifs :

- à l'emploi des salariés âgés (pris en application de l'article 87 de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009) ;
- à la prévention de la pénibilité (pris en application des dispositions de l'article 77 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à la GPEC (obligation triennale de négociation prévue par l'article L. 2242-15 du code du travail).

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Le présent accord couvre l'ensemble des entreprises de 50 salariés et plus et celles appartenant à un groupe dont l'effectif est d'au moins 50 salariés relevant des champs conventionnels des signataires du présent accord.

Les entreprises comprenant moins de 50 salariés sont prises en compte dans les objectifs chiffrés prévus au présent accord et bénéficieront des études et outils d'accompagnement, si elles le souhaitent.

Il permettra en application des dispositions du 3° de l'article L. 5121-8 du code du travail, de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Sous réserve de l'élaboration d'un diagnostic préalable relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés dont le contenu a été fixé par décret et de sa transmission à l'autorité administrative conformément à l'article L5121-17 du code du travail, ces entreprises pourront bénéficier directement des aides attachées à l'embauche d'un jeune, au recrutement et au maintien dans l'emploi d'un salarié âgé.

- Tranches d'âges des jeunes et des salariés âgés concernés

Les parties ont décidé d'élargir les bénéficiaires des actions du présent accord, au-delà des tranches d'âge pour lesquelles l'aide de l'Etat est prévue pour le contrat de génération.

Ainsi, les engagements du présent accord concernent :

- les jeunes de moins de 30 ans en CDI avec une attention particulière portée aux jeunes âgés de moins de 26 ans ;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: PA, A, L, J, X, R, 4, F, P, S, J, M, P, O, S, S, A, N, F, P, O, R, G, N, F, M, E, J, C, D, N, B, E, G, A, L, L, B, S, T, T.

- les salariés de 50 ans et plus avec une attention particulière portée sur les salariés de 57 ans et plus.

Pour bénéficier des aides prévues par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, il convient d'embaucher en CDI et de maintenir pendant la durée de l'aide un jeune de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et de maintenir dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, un salarié âgé d'au moins 57 ans ou âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ou âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

ARTICLE 2 – ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SALARIES AGES DANS LA FILIERE

Le diagnostic préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges des salariés ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective ;
- au profil des jeunes ;
- au profil des salariés âgés ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux « compétences clés » des salariés des entreprises ;
- à la répartition des femmes et des hommes ;
- aux conditions de travail des salariés âgés.

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des enquêtes conduites par les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des différents secteurs professionnels des parties au présent accord.

Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.

En vue d'aider les PME (moins de 300 salariés) à établir leur propre diagnostic relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés, OPCA.LIM a conclu une convention avec la DGEFP visant à obtenir un soutien financier pour l'accompagnement des entreprises dans la réalisation de leur diagnostic. Les parties signataires du présent accord souhaitent que les financements bénéficient prioritairement aux entreprises relevant du champ du présent accord.

VE
27
PA

ARTICLE 3 – MODALITES D'INTEGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES

3.1 – Objectifs d'embauche de jeunes en CDI

[Handwritten signatures and initials]
XN
FE
JN
POSSA NF
CP POAE NF
JVC
FB 5
JSCD
CC
ES
CA
LB
FFI
AK
MA
MA

Les perspectives d'embauches sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur dont la progression passe notamment par un renforcement de leur compétitivité.

Avec les éléments de contexte connus à ce jour, le manque de visibilité sur l'évolution des marchés et en se basant sur une hypothèse de maintien de l'effectif salarié de la filière, les perspectives d'embauche sur la période 2014-2016 sont de 90 000 salariés.

Les parties se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans soit 30 000 recrutements de jeunes sur la période.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 10. Ils l'apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique de la filière et de la réalité des embauches.

3.2 - Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

3.2.1 - Parcours d'accueil dans l'entreprise

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration.

Ce parcours peut se caractériser par une visite de l'entreprise, la remise d'un livret d'accueil, ou par toute autre mesure de nature à faciliter l'intégration du jeune. Les parties conviennent de définir un modèle de livret d'accueil à partir de septembre 2013.

Lors de l'embauche du jeune, l'entreprise lui remet un descriptif des fonctions correspondant au poste qu'il va occuper.

3.2.2 - Désignation d'un référent

L'entreprise présentera au jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Le « référent », dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le « référent » est également distinct du « binôme » auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération. Toutefois, un tel « binôme » peut à titre volontaire assurer le rôle de référent.

3.2.3 - Entretien de suivi du jeune

Un entretien, associant le jeune, son responsable hiérarchique ainsi que son « référent » aura lieu dans les 6 mois maximum suivant l'entrée du jeune dans l'entreprise. Cet entretien permettra d'évaluer son intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste de travail.

Les parties conviennent de définir une trame d'entretien de suivi du jeune à partir de septembre 2013.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like PM, LA, XA, FP, CP, JN, FL, PO SSA AE, PO AA NF, FC, JCO, EG, MD, AL, VE, ZF, AH, AG, CC, RB, and FTT.

- d'accompagner la mobilité géographique des alternants en développant des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux en matière de logement et de transport.

En complément de ces axes de réflexion, les parties au présent accord s'attacheront à développer à partir du second semestre 2013 la création et l'expérimentation d'un dispositif de préparation opérationnelle à l'alternance (POA), l'objectif étant d'ouvrir la préparation opérationnelle à l'emploi aux jeunes par la mise en place de formations leur permettant d'accéder dans un second temps aux contrats en alternance. Une telle POA est de nature à créer les facteurs clés de succès du jeune dans son parcours professionnel.

Les parties au présent accord soulignent par ailleurs l'articulation possible entre les contrats de professionnalisation à durée indéterminée avec des jeunes de moins de 26 ans et les modalités de l'aide associée au contrat de génération.

Les signataires du présent accord s'inscrivent dans les objectifs fixés dans le contrat de filière alimentaire visant à former 150 000 jeunes en alternance sur les années 2014 à 2017.

Concernant le recours aux stages, il est rappelé que l'Accord National Interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance comporte diverses mesures d'encadrement des stages. Celles-ci s'articulent autour des trois principes généraux suivants :

- les stages doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet pédagogique ;
- ils ne peuvent être mis en œuvre hors cursus pédagogique ou post-formation ;
- ils ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent.

A l'instar des jeunes embauchés en contrat à durée indéterminée, les salariés en alternance ainsi que les stagiaires bénéficient du parcours d'accueil tel que précisé par l'article 3.2.1.

Suite au constat du manque d'attractivité et du déficit d'image et pour faciliter l'accès à l'emploi et aux stages, la filière a mis en place un site Internet www.alimentiers.com dédié à l'information du grand public et particulièrement des jeunes, sur les métiers, les formations (initiale, continue, CQP, titres professionnels...) et les emplois de la filière alimentaire. Le lancement de ce portail s'accompagne d'une campagne media visant à accentuer sa notoriété auprès du grand public.

ARTICLE 4 - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

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

Au vu de la pyramide des âges, de la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et de l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que de l'effet des mesures adoptées par les entreprises dans le cadre de leurs accords sur l'emploi des salariés âgés, le pourcentage des salariés âgés de 50 ans et plus s'établit à 23 % et devrait continuer à s'accroître.

Handwritten notes and signatures:
 VE
 27
 PR
 AG
 CC
 SED
 EG
 FC
 POAG
 NE
 POSSA
 NE
 13
 577
 8
 XR
 LP
 A
 B
 PM
 L2
 A

En conséquence, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 50 ans et plus représentant 25 % des effectifs au 31 décembre 2016. Cet objectif correspond au maintien des salariés âgés dans l'emploi.

Concernant les perspectives de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus, les parties au présent accord se fixent l'objectif que 5% des embauches en CDI sur la période concernent les salariés âgés. Rapportées aux effectifs de la filière, elles représentent 4 500 salariés sur la période 2014-2016.

Ces objectifs feront l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord, tel que précisé à l'article 10. Ils les apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique de la filière, de la réalité des embauches et du maintien dans l'emploi.

4.2 - Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Au-delà des mesures issues des accords que les branches qui composent la filière ont pu conclure et qui, sur la base de leurs spécificités, comportent à des degrés divers des mesures visant à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, les parties au présent accord, conformément aux orientations qu'elles ont adoptées dans le contrat de filière alimentaire, entendent ouvrir une réflexion transversale sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels devant conduire à une remise de travaux en mars 2014. Bien qu'une telle réflexion n'ait pas spécifiquement pour objet de focaliser ses travaux sur les salariés âgés, elle ne saurait les ignorer et doit permettre de définir des mesures de prévention visant à assurer leur maintien dans l'emploi.

A l'issue de la réflexion, des actions pourront être engagées grâce notamment à la Charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire et de leurs salariés. Celle-ci comporte notamment un axe sur les conditions de travail et a permis de proposer, avec l'appui du réseau ANACT, la prise en charge de l'élaboration de contenus de formations relatives à la prévention des risques professionnels et d'actions de formation dans les entreprises de la filière.

Elle comporte également une dimension prenant en compte la question du handicap et la sensibilisation des entreprises à cette thématique. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des Industries alimentaires (Observia) a conduit une étude relative à l'emploi des travailleurs handicapés. Celle-ci permet notamment de lever nombre d'idées préconçues sur le handicap. Cette étude a donné lieu à l'élaboration d'un guide qui fera l'objet d'une diffusion auprès de l'ensemble des entreprises de la filière.

Il est en outre rappelé, qu'en application des dispositions de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la prévention de la pénibilité au travail fait désormais partie des mesures nécessaires auxquelles l'employeur s'oblige en vue d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Elle s'inscrit dans les principes généraux de prévention des risques professionnels.

Dans le cadre de leurs démarches d'évaluation des risques professionnels et de prévention de la pénibilité, les entreprises sont incitées à tenir compte du facteur âge, et à déterminer dans quelle mesure celui-ci constitue un facteur nécessitant l'adoption de mesures spécifiques.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: VE, 27, AK, AG, JED, M, EG, AA, FTI, and various other initials and symbols.

Cet entretien peut être également l'occasion d'étudier, en lien avec les besoins de l'entreprise, le souhait et la capacité du salarié à exercer des activités tutorales destinées à transmettre des compétences spécifiques que son expérience reconnue au sein de l'entreprise lui a permis d'acquérir.

Ces éléments alimentent la réflexion de l'entreprise sur l'évolution de ses besoins en compétences. Afin d'accompagner les entreprises dans la formalisation de leurs pratiques en matière de GPEC, plusieurs branches du secteur des industries alimentaires ont développé en commun une « boîte à outils GPEC » dans le but d'aider les entreprises à mettre en œuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre leurs ressources internes et leurs besoins en emplois et compétences. Une réflexion sur la nécessité d'une adaptation de cet outil aux spécificités de TPE-PME sera conduite en vue d'une diffusion au cours du premier trimestre 2014 à l'ensemble des entreprises de la filière.

4.3.3 - Organisation de la coopération intergénérationnelle

Une campagne d'information des entreprises de la filière sur les avantages de la coopération intergénérationnelle sera lancée courant 2014.

Pour l'organiser, les parties conviennent de prendre contact avec l'OMIG (Observatoire du management intergénérationnel) qui possède une expertise en la matière.

4.3.4 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Selon les données d'OPCALIM, les salariés de 45 ans et plus sont bénéficiaires de 37% des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 35% dans celles de moins de 10 salariés, de 39 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 2 % des contrats de professionnalisation et de 39% des formations au titre du DIF.

Afin d'adapter les compétences des salariés âgés à l'évolution de leurs emplois, il est nécessaire d'anticiper leurs formations. L'entretien de seconde partie de carrière poursuit cet objectif. Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés de plus de 45 ans est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient compte des résultats des entretiens de seconde partie de carrière et de l'objectif d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités.

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière, tout salarié âgé de 45 ans et plus pourra bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

4.3.5 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

[Handwritten notes and signatures]
VE
2014
PB
AG
SCD
EGN
JN FR
11
LP
PO SSA
XR
FE
LA
CCPTI

Dans le cadre de la gestion des âges en entreprise, des dispositifs d'aide à la gestion de la 2ème partie de carrière professionnelle et d'aide à la transition activité/ retraite existent dans différentes branches. Il sera étudié la possibilité d'étendre leur mise en œuvre à l'ensemble des salariés et des entreprises des signataires de l'accord.

Pour information, ces actions visent à :

- sensibiliser à la préservation du capital santé ainsi qu'à la nécessité de conserver une dynamique professionnelle ;
- accompagner les salariés dans la transition entre activité et retraite.

ARTICLE 5 – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS

5.1 – Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des compétences (savoirs et savoir-faire) suppose l'identification préalable des compétences présentes dans l'entreprise ainsi que celles dont l'entreprise a besoin tant dans l'immédiat que dans les années à venir.

Cette identification peut être formalisée au travers d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) trop souvent perçue comme un dispositif complexe par les entreprises. Pourtant, à des degrés divers, certaines entreprises font de la GPEC de manière non formalisée. Afin d'accompagner les entreprises dans l'organisation de leur GPEC, plusieurs branches du secteur des industries alimentaires ont développé en commun une « boîte à outils GPEC » afin de les aider à mettre en œuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre les ressources internes et les besoins en emplois et compétences. L'identification des compétences clés prévues par le diagnostic d'entreprise contribue au même objectif.

- Les parties au présent accord encouragent les entreprises à s'approprier cet outil afin de formaliser les besoins en compétences de leurs salariés présents et futurs et d'anticiper ainsi les formations à mettre en œuvre. Une réflexion sur la nécessité d'une adaptation de cet outil aux spécificités des TPE-PME sera conduite en vue d'une diffusion au cours du premier trimestre 2014 à l'ensemble des entreprises relevant des parties signataires.

Il est par ailleurs rappelé que, pour les entreprises qui souhaiteraient être accompagnées dans une telle démarche, OPCALIM développe et prend en charge des diagnostics GPEC.

S'agissant de la transmission des compétences, l'approche intergénérationnelle sur laquelle repose l'idée de contrat de génération est particulièrement pertinente, notamment dans les entreprises où la pyramide des âges peut laisser craindre que des départs massifs à la retraite conduisent à des pertes de savoir-faire propres à l'entreprise.

C'est pourquoi les parties au présent accord encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011. A cet effet, elles engageront une campagne d'information à destination des entreprises de la filière sur cette thématique.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes. Ces binômes d'échanges, qui se distinguent du « binôme »

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like VE, 27, PH, AG, JCO, ES, and various initials like XA, MC, POJSA, NE, FC, etc.]

ARTICLE 6 - EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE ET DURANT LE DEROULEMENT DE CARRIERE

Outre les mesures issues des accords que les branches signataires ont pu conclure et qui, sur la base de leurs spécificités, comportent à des degrés divers des mesures visant à favoriser l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière, les parties au présent accord diffuseront, à l'ensemble des entreprises relevant des signataires du champ de l'accord, un guide réalisé par Observia relatif aux pratiques des entreprises en matière d'égalité et de mixité entre les femmes et les hommes. Ce guide, sera complété par une cartographie des accords des branches signataires et des mesures qu'ils comportent en vue d'assurer l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

ARTICLE 7 - ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES POUR LA MISE EN PLACE D'UNE GESTION ACTIVE DES AGES

Conformément aux dispositions légales, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés et n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés et plus relevant d'une branche signataire du présent accord accéderont directement à l'aide financière de 4000 euros par an pendant trois ans pour l'embauche à temps plein d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour cela, elles auront à produire un diagnostic préalable.

Afin d'aider les entreprises, et plus particulièrement celles de petite ou moyenne taille, à mettre en place une gestion active des âges, les parties au présent accord feront l'inventaire des outils existants et les adapteront si nécessaire.

Par ailleurs, des dispositifs d'accompagnement - diagnostic GPEC et Formations à la transmission des savoirs et savoir-faire - sont proposés par OPCAUM.

Enfin, une aide financière est prévue pour accompagner les entreprises dans la réalisation de leur diagnostic.

ARTICLE 8 - CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS

Les parties signataires mettront en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les délais que les articles de celui-ci déterminent (cf annexe 1).

ARTICLE 9 - PUBLICITE DE L'ACCORD

Une information du présent accord auprès des entreprises et de leurs salariés sera mise en œuvre par les parties respectives au présent accord.

ARTICLE 10 - SUIVI DE L'ACCORD

Les engagements du présent accord feront l'objet d'un suivi annuel. Pour y parvenir, les parties au présent accord solliciteront les observatoires de la filière pour identifier les indicateurs communs de suivi.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'AG', 'SEP', 'EE', 'JA', 'FR', 'XA', '14', 'CD', '12', 'FT', 'CC']

[Vertical handwritten notes on the right margin: 'VE', '27', 'PH', 'AG', 'SEP', 'EE']

Dans l'attente de la création de l'instance de coordination des CPNE telle que prévue par le contrat de filière, les parties proposent de réunir les Commissions paritaires interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle.

ARTICLE 11 - DATE D'EFFET ET DUREE

Le présent accord prendra effet à compter de son extension à condition qu'il ait été validé par l'administration. Il est conclu pour une durée de trois ans à compter de son entrée en vigueur.

ARTICLE 12 - DEPOT

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès de la DIRECCTE Ile de France.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

A Paris le 18 juillet 2013

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including:

- VE
- 27
- AG
- JED
- EG
- POSSA NF
- POBFA NF
- CP
- CE
- AL
- CC
- LB
- FP
- 15

Au titre des branches des entreprises et industries alimentaires :

- Association des brasseurs de France *[Signature]*
- Association des entreprises de produits alimentaires élaborés *[Signature]*
- Association nationale de la meunerie française
- Chambre syndicale des eaux minérales *[Signature]*
- Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France *[Signature]*
- Chambre syndicale française de la levure *[Signature]*
- Comité français de la semoulerie industrielle *[Signature]*
- Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins et chevreau *[Signature]*
- Confédération nationale de la triperie française *[Signature]*
- FEDALIM pour le compte de :
 - Fédération des industries condimentaires de France
 - Syndicat de la chicorée de France
 - Syndicat du thé et des plantes à infusion
 - Syndicat national des fabricants de bouillons et potages
 - Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille
- Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises *[Signature]*
- Fédération française des industries avicoles *[Signature]*
- Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes *[Signature]*
- Fédération nationale de l'industrie et du commerce en gros des viandes *[Signature]*
- Fédération nationale de l'industrie laitière *[Signature]*
- Fédération nationale des boissons *[Signature]*
- Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées *[Signature]*
- Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services *[Signature]*
- L'ALLIANCE 7 et ses syndicats
- L'ALLIANCE 7 pour le compte du Comité français du café *[Signature]*
- SNIV-SNCP, les entreprises françaises des viandes *[Signature]*

[Handwritten notes and signatures at the bottom of the page]

16

- Syndicat de la rizerie française

- Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées

- Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France

- Syndicat national des industriels de la nutrition animale

- Syndicat national des boissons rafraîchissantes

- Syndicat national des eaux de sources

- Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes

- Syndicat national des fabricants de sucre de France

- Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques

Au titre de la coopération agricole :

- Coop de France

Au titre de l'alimentation en détail :

- Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française

- Confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France

- Confédération nationale des charcutiers traiteurs et traiteurs

- Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France

- Confédération des chocolatiers et confiseurs de France

- Confédération nationale des glaciers de France

- Union nationale de la poissonnerie française

1000

9

BS

17

CLD

CC MC

8

POSSA NF

CP

POAG NF

KE

PL

SCD

EG

HL

PL

13

21 IE

PH

SCD

EG

HL

13

[Handwritten signatures and scribbles]

[Handwritten signature]

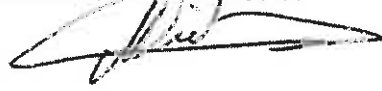
[Handwritten signature]

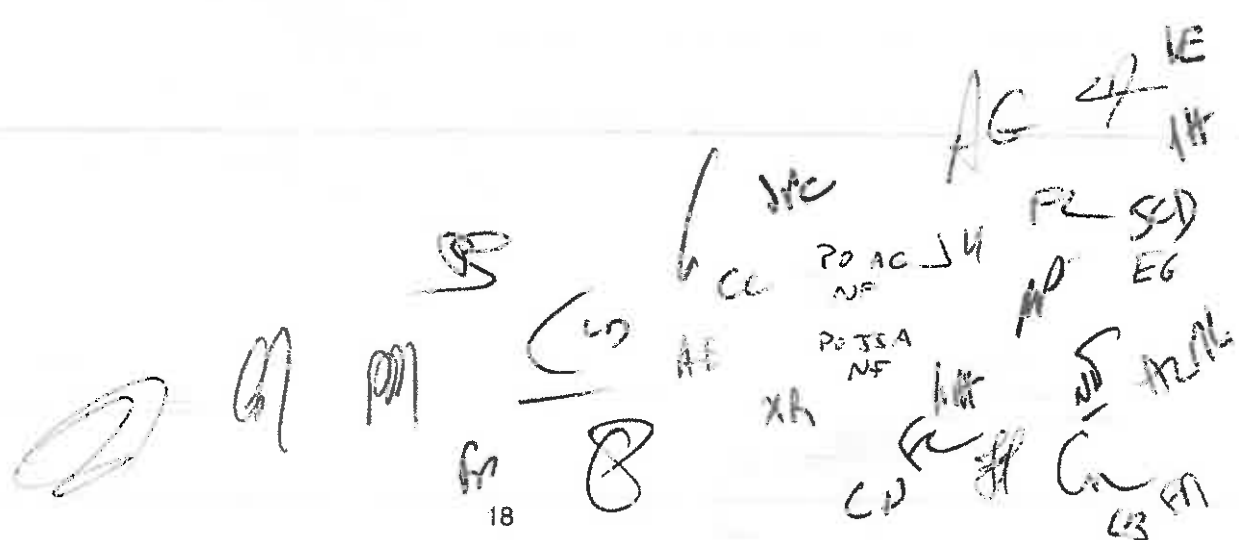
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Pour les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches signataires :

- Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC)
- Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Verite (CFTC-CSFV)
- Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC-Agri) 
- Fédération Générale Agroalimentaire (FGA-CFDT) 
- Fédération des Services (CFDT) 
- Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA-FO) 
C. CROSTIER
- Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF-CGT)
- Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture et Agro-alimentaire (UNSA-2A)



Handwritten notes and initials at the bottom of the page, including various abbreviations and signatures.

Annexe 2 - Diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés âgés

Il convient de rappeler tout d'abord que la filière dispose de données statistiques exploitables sur les entreprises, industries et commerces alimentaires au travers des études menées par les 4 observatoires du champ (Observatoire des métiers de la coopération agricole, OBSERVIA pour les industries alimentaires, Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation, Observatoire des métiers des Distributeurs-Conseils hors domicile).

Nombre d'entreprises et de salariés dans la filière alimentaire (et caractéristiques)

	INDUSTRIES ALIMENTAIRES	COOPERATION AGRICOLE	ALIMENTATION EN DETAIL
Nombre entreprises			
79 200	11 700	4 700	62 800 *
Nombre de salariés	<small>comprenant au moins 1 salarié</small>		
820 000	e 364 000	e 160 000	e 295 000

e = estimation

Sources : Observatoires et DARES 2010

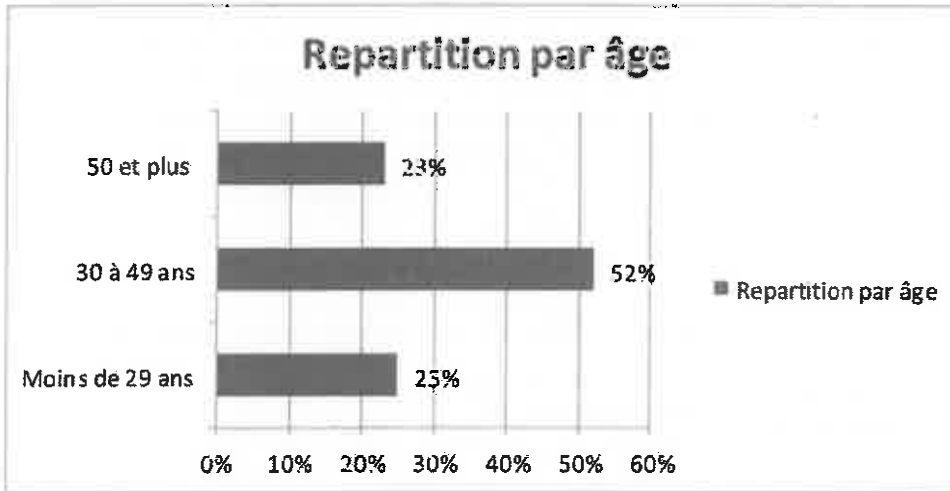
La répartition par genre des salariés de la filière



Handwritten notes and abbreviations surrounding the pie chart, including: JRC, XA, CC, AG, PH, 27, VE, AE, PO, AG, UF, JN, FC, EG, LB, SA, VE, and other illegible scribbles.

Les pyramides des âges des trois grands secteurs

Pyramide des âges de la filière

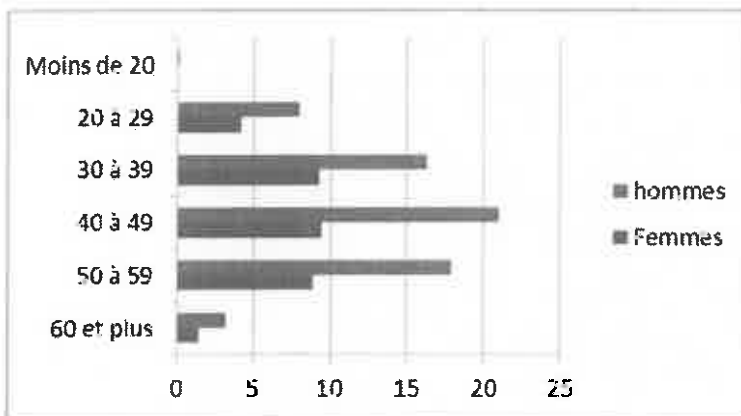


Source Dares 2010

Les études des Observatoires exposent les pyramides suivantes :

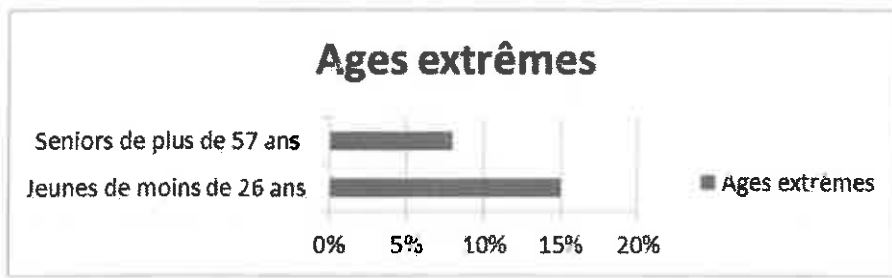
Pyramide de la Coopération agricole

Et répartition femmes/hommes



Handwritten notes and abbreviations:

- AE, XR, JA, AL, 500
- P: AG, NF
- IP, MA, ND, AL
- FC, CU, AL
- CP, LB, FTI
- CC AG
- 22 VE
- PH
- 22
- FP



Agrégation données observatoires et DARES (données 2010)

Les études indiquent la répartition des jeunes de moins de 26 ans par catégories socio-professionnelles



Ainsi, les jeunes de moins de 26 ans occupent à 80% un poste de la catégorie ouvriers/employés, 13% sont techniciens/ agents de maîtrise et 7% sont cadres. Cette dernière catégorie de cadres a progressé au cours des 3 dernières années.

Zoom sur la répartition globale des salariés par CSP pour la filière alimentaire



Le rapport d'étude pour les **entreprises, industries alimentaires** (rapport 2012) précise la proportion des salariés de moins de 26 ans par métiers

	Proportion de salariés ayant moins de 26 ans
Achat, commercialisation, ventes	11,4%
Innovation, recherche et développement	7,5%
Contrôle, analyse, laboratoire	7,8%
Logistique	6%
Maintenance et travaux neufs	7,4%
Marketing	8,2%
Production	6,5%
QHSSE	7,6%
Support général	6,2%

Handwritten notes and initials on the right side of the page, including 'VE', '24', 'PH', 'AG', 'SCD EG', 'AP', 'LH', 'AL', 'FP', 'XAB', 'CP', '70 AG', 'NE', 'PO SSA', 'LB', 'FFI'.

Handwritten notes and initials at the bottom of the page, including '24', 'FP', 'XAB', 'CP', '70 AG', 'NE', 'PO SSA', 'LB', 'FFI'.

Le rapport d'étude pour la **Coopération agricole** fait état d'une répartition des jeunes par famille de métiers équilibrée (cf graphiques joints).

Dans l'**Alimentation en détail**, près d'un salarié sur 3 est âgé de 26 ans ou moins.

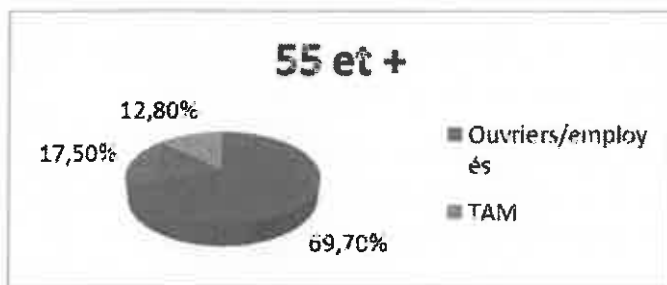


Dans ce secteur, la répartition des jeunes par famille de métiers telles que définies dans les secteurs des entreprises et industries alimentaires et de la coopération agricole n'a pas de sens. En revanche, les données du secteur permettent de dire que 2/3 des jeunes de moins de 26 ans travaillent en production/transformation tandis que le tiers restant travaille dans la vente.

Données caractéristiques sur les seniors

Tel qu'indiqué dans les pyramides des âges présentées, la filière alimentaire compte près de 8% de salariés âgés de 57 ans et plus.

Les études statistiques des observatoires font état de la répartition des salariés de 55 ans et plus par catégories socio-professionnelles pour les **entreprises, industries alimentaires et la Coopération agricole**.



Les rapports d'études des observatoires pour les **entreprises, industries alimentaires et Coopération agricole** précisent la proportion des salariés âgés de plus de 55 ans par métiers.

	Proportion de salariés ayant + de 55 ans	Age moyen
Achat, commercialisation, ventes	6,7%	39,8
Innovation, recherche et développement	7,1%	38,6
Contrôle, analyse, laboratoire	7,4%	39,3
Logistique	10,3%	42,7
Maintenance et travaux neufs	7,8%	40,5

IE
27
CC PH
AG
SCD
EG
MA
25
JL
XR
AE
LH
2010
NE
2015
SA
FC
L3
FTI

Handwritten scribbles and initials at the bottom left of the page.

Marketing	2,8%	34,8
Production	8,4%	41,8
QHSSE	7,3%	39,6
Support général	10,9%	42,1

Conformément à la répartition des salariés seniors par famille de métiers dans les entreprises et industries alimentaires et la Coopération agricole, le constat suivant peut être fait :

- les salariés seniors sont proportionnellement plus représentés dans les fonctions de production, maintenance, logistique et support... que dans les fonctions d'achat-commercialisation/vente et marketing ;
- enfin, l'âge moyen par famille professionnelle pour les entreprises et industries alimentaires et la Coopération agricole fait apparaître globalement un équilibre à l'intérieur des familles professionnelles avec néanmoins des extrêmes qui se situent dans la famille logistique à 42,7 ans et 34,8 ans dans la famille marketing.

Concernant **l'Alimentation en détail**, l'âge moyen, précisé dans la partie « caractéristiques des jeunes » pour les salariés est de 36.5 ans.

La répartition des seniors entre les métiers de production/transformation et de vente/conseil est relativement semblable à celle constatée chez les jeunes.

Les compétences clés

Les observatoires ont engagé une réflexion prospective sur l'avenir de la filière alimentaire. Pour cela la méthode des scénarii a été utilisée - analyse morphologique emboîtée - afin de construire les futurs possibles de l'offre et de la demande à moyen terme.

Ces scénarii dépendent des évolutions de l'offre et de la demande ainsi que des contextes économique, social, réglementaire et sociétal. Ces scénarii offrent un cadre de réflexion en combinant différentes tendances déjà observables aujourd'hui.

Ainsi, les compétences clés de la filière dépendent directement des métiers clés de la filière :

- La production qui regroupe les emplois qualifiés de la fabrication, du conditionnement et de la vente
- Les métiers qualifiés de la logistique
- Les métiers qualifiés de la maintenance
- Les compétences clés de certains de ces métiers cibles ont fait l'objet de CQP de branche ou interbranches.

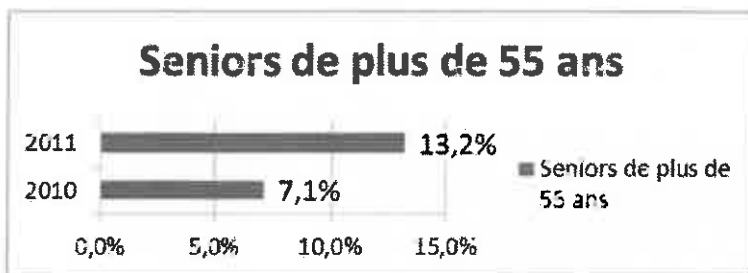
Handwritten notes and signatures:
 A large scribble on the left.
 A signature 'M' in the middle.
 A signature 'S' with '26' below it.
 A signature 'CP' with '26' below it.
 A signature 'L' with '26' below it.
 A signature 'VE' at the top right.
 A signature 'JA' with '27' below it.
 A signature 'CC' with '27' below it.
 A signature 'AG' with '27' below it.
 A signature 'SCD' with '27' below it.
 A signature 'DAG NA' with '27' below it.
 A signature 'POSTJA' with '27' below it.
 A signature 'CP' with '27' below it.
 A signature 'FC' with '27' below it.
 A signature 'AL' with '27' below it.
 A signature 'PLU' with '27' below it.
 A signature 'FPA' with '27' below it.
 A signature 'LB' with '27' below it.

Bilan des accords sur les seniors dans la filière

Pyramide des âges entreprises de l'alimentaire 2009 comparée à pyramide 2012 pour les entreprises, industries alimentaires



Dans la Coopération agricole



Dans les entreprises et industries alimentaires, la proportion des salariés de plus de 55 ans en 2009 était de 5,6%. Elle est de 8,5% en 2012 (Tableau 10). Dans la Coopération agricole, les salariés de plus de 55 ans représentaient 7,1% en 2010 et 13,2% en 2011 (Tableau 11).

De ce constat, plusieurs points sont à souligner :

- Le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés seniors
- Le vieillissement de la population.

Par conséquent, nous pouvons affirmer que les différents accords seniors signés dans les entreprises et industries alimentaires et dans la coopération agricole ont eu des effets bénéfiques sur cette population. Ils reflètent la tendance générale d'allongement de la durée de vie professionnelle, liée aux dispositions légales portant sur le recul de départ à la retraite à taux plein.

Dans l'Alimentation en détail, la proportion des salariés de plus de 55 ans en 2010 était de 8,4%

Estimations des départs à la retraite

Dans le secteur des entreprises et industries alimentaires et de la Coopération agricole, l'âge constaté de départ à la retraite est actuellement à 59,8 ans.

Les données statistiques issues des observatoires croisées avec des études prospectives permettent d'estimer que les **départs à la retraite pour la filière représentent environ 18 000 départs par an (soit un total d'environ 54 000 départs sur la période 2014-2016).**

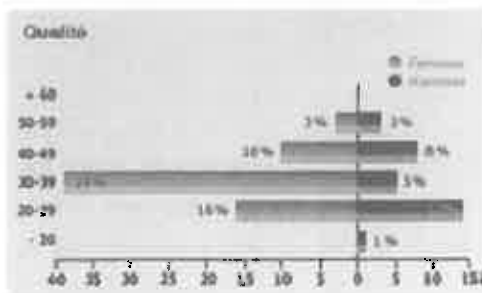
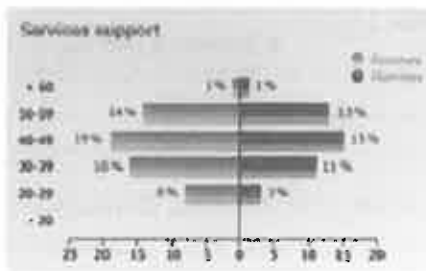
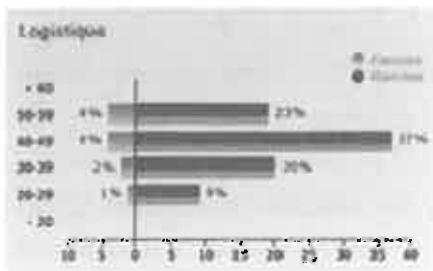
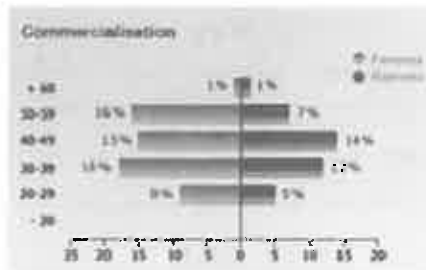
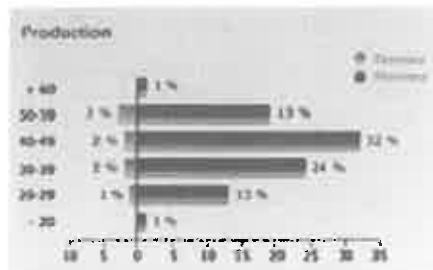
Estimations de recrutement (tous âges confondus)

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like 'IE', '4', 'BH', 'AG', 'CC', 'SED', 'FE', 'EG', 'AC', 'FB', '27', 'XA', 'AE', 'P000', 'NF', 'CP', 'P033A', 'NF', 'L2', 'FAT', and various scribbles.

Avec les éléments de contexte connus à ce jour et le manque de visibilité sur les perspectives d'évolution des marchés, la filière entend maintenir le volume de l'emploi correspondant à 90 000 recrutements sur la période 2014-2016.

Répartition des jeunes et des seniors par métier dans la Coopération agricole

Répartition des effectifs par tranche d'âge et par fonction



Cartographie et état des lieux des actions et outils existants en matière de conditions de travail des salariés âgés et de pénibilité

Depuis deux ans, des outils ont été mis à disposition des entreprises :

- ⇒ Guide méthodologique de diagnostic de la pénibilité de septembre 2011 (Commission sociale Coopératives V branches)
- ⇒ Guide pratique d'aide à la prévention de la pénibilité de juillet 2011 (Commission sociale des industries alimentaires)

Handwritten signatures and initials: VE, ZI, PH, IG, SED, CC, FE, EG, P, J, KE, XH, AE, LP, PIAG, NF, POSSA, NF, LB, SFT, and others.

Certaines branches signataires du présent accord ont réalisé un certain nombre de travaux permettant d'identifier l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité en fonction de leurs spécificités.

A ce jour aucune étude transversale à la filière n'a été menée, c'est pourquoi une action spécifique est prévue dans l'article 4.2 du présent accord. Néanmoins, des guides ont été mis à disposition des entreprises afin qu'elles identifient leurs propres facteurs de risques.

Cartographie des accords seniors signés en interbranches et dans les branches

Pour la Coopération agricole

- ⇒ Accord du 23 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors et à la deuxième partie de carrière dans la coopération Bétail et Viande
- ⇒ Accord du 22 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'industrie et les coopératives laitières
- ⇒ Accord du 8 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors dans les coopératives de teillage de lin
- ⇒ Accord du 18 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animales
- ⇒ Accord du 7 octobre 2009 pour l'emploi des seniors dans les caves coopératives et leurs unions
- ⇒ Accord du 29 octobre 2009 relatif à l'emploi des seniors et à la deuxième partie de carrière dans les coopératives agricoles fruitières, légumières et horticoles

Pour les entreprises et Industries alimentaires

- ⇒ Accord du 23 septembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les industries charcutières
- ⇒ Accord interbranche du 15 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les Industries alimentaires
- ⇒ Accord du 22 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la meunerie
- ⇒ Accord du 22 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'industrie et les coopératives laitières
- ⇒ Accord du 12 janvier 2010 la branche des distributeurs-conseils hors domicile sur l'emploi des seniors
- ⇒ Accord du 21 juin 2007 relatif à l'emploi des seniors dans les industries de produits alimentaires élaborés
- ⇒ Accord du 28 octobre 2010 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les industries de produits alimentaires élaborés
- ⇒ Accord du 5 décembre 2012 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'industrie des pâtes
- ⇒ Accord du 9 février 2010 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'industrie des viandes

VE
ZP
MH
AG

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: CP, PM, R, LLD, XRS, AC, PUSTA, CP, CC, JN, PL, JCD, E6, NL, NL, LB, FST.

Pour le commerce et l'alimentation en détail

- ⇒ Accord relatif à l'emploi des seniors pour commerces de détail des fruits et légumes, épicerie, produits laitiers du 25 novembre 2009
- ⇒ Accord relatif à l'emploi des seniors pour la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 30 mars 2010

Cartographie des accords sur l'égalité professionnelle H/F signés en interbranches et dans les branches

Pour la Coopération agricole

- ⇒ Accord du 12 octobre 2011 en faveur de l'égalité professionnelle dans la Coopération Agricole

Pour les entreprises et industries alimentaires

- ⇒ Accords du 22 septembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises de produits alimentaires élaborés
- ⇒ Accord du 1er décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'industrie des viandes
- ⇒ Accord du 7 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries charcutières
- ⇒ Accord interbranche du 11 juillet 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les industries alimentaires
- ⇒ Accord du 1er décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'industrie des pâtes
- ⇒ Accord du 11 octobre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la meunerie
- ⇒ Accord du 11 octobre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la boulangerie et la pâtisserie industrielle
- ⇒ Accord du 11 décembre 2007 relatif à l'égalité professionnelle des femmes et les hommes dans la branche des distributeurs- conseils hors domicile

Pour l'Alimentation en détail

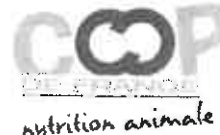
- ⇒ Avenant n° 102 du 11 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la Boulangerie-Pâtisserie
- ⇒ Avenant n° 14 du 5 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la charcuterie de détail
- ⇒ Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 09/07/10 pour le COMMERCE DE DETAIL DES FRUITS ET LEGUMES, EPICERIE ET PRODUITS LAITIERS

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including various initials and a date '30'.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including various initials and a date '30'. The notes include: 'VE', '20', 'AH', 'AG', 'FL', 'SCD', 'CC', 'JL', 'P.AG', 'NF', 'POISSA', 'NF', 'FC', 'AL', 'CB', 'FR', 'IA', 'AE', 'XA', 'IVC', 'K', 'L', 'PM', 'CA', '30', and several large scribbles.

FLASH

DROIT SOCIAL



n° 12013-04

⇒ Ce document est à remettre :
au Responsable Ressources Humaines

Date 5 août 2013

Dossier suivi par Ilham BOUYAZZA – ilham.bouyazza@coopdefrance.coop

Françoise FRANCHOMME – francoise.franchomme@coopdefrance.coop

CONTRAT DE GENERATION : ACCORD DANS DIVERSES BRANCHES DE LA FILIERE ALIMENTAIRE

Dans le cadre du contrat de filière alimentaire signé le 19 juin 2013 entre l'Etat, les régions, les représentants de la filière (dont Coop de France) et des salariés, un accord interbranches relatif au contrat de génération a été finalisé le 18 juillet 2013.

Cet accord couvre 80 000 entreprises et 820 000 salariés et permet aux entreprises de la filières de s'inscrire dans une démarche active en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors.

I. Intérêt du dispositif pour les coopératives

L'accord, d'une durée de 3 ans, actuellement proposé à la signature des organisations syndicales, s'appliquera aux coopératives agricoles à compter de son extension, laquelle devrait pouvoir intervenir avant la fin de l'année 2013.

Applicable aux entreprises de 50 salariés et plus, il devrait permettre à ces dernières (n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés et plus), de bénéficier de l'aide « contrat de génération » sans avoir à négocier et signer un accord d'entreprise ou à mettre en œuvre un plan d'action.

Cependant, les entreprises devront réaliser un diagnostic préalable. A cet effet, des aides doivent être mises en place au niveau d'OPCALIM.

II. Grandes lignes du dispositif

1. Bornes d'âge retenues

Sans remettre en cause les bornes d'âge fixées pour le versement de l'aide, l'accord les a élargies pour l'appréciation des engagements en matière d'emploi :

- les jeunes de moins de 30 ans avec une attention particulière portée aux jeunes âgés de moins de 26 ans ;

- les salariés de 50 ans et plus avec une attention particulière portée aux salariés de 57 ans et plus.

2. Engagements chiffrés en matière d'emploi

Les engagements chiffrés en matière d'emploi fixés dans l'accord concernent l'ensemble de la filière et s'apprécient globalement. Ceux-ci ont été déterminés à partir des travaux réalisés par les observatoires des métiers, lesquels devront fixer des indicateurs permettant le suivi de l'application de l'accord.

3. Engagements qualitatifs

Différentes dispositions sont applicables aux entreprises concernant :

- l'intégration et l'accompagnement des jeunes dans l'entreprise :
 - Mise en place de parcours d'accueil,
 - Désignation d'un référent,
 - Entretien de suivi du jeune dans un délai suivant l'embauche (délai de 6 mois).
- Détermination de la part du plan formation consacré aux jeunes de moins de 26 ans et aux salariés de plus de 45 ans
- Bénéfice du bilan de compétence pour tout salarié de 45 ans et plus ayant un an d'ancienneté minimum qui le demande.

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

Vous embauchez un jeune en contrat à durée indéterminée à temps plein (ou à temps partiel d'une durée minimale de 80 % lorsque le parcours ou la situation du jeune le justifie) et vous maintenez dans l'emploi un salarié âgé dans le cadre d'un contrat de génération, vous pouvez bénéficier de l'aide de l'État prévue par la loi du n° 2013-185 du 1er mars 2013 (JO du 3 mars 2013) et le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013, si vous remplissez les conditions d'attribution précisées dans la présente notice.

L'aide de l'État est de **4000 € par an** (à hauteur de 2000 € au titre de l'embauche du jeune et de 2000 € au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé). Elle est versée trimestriellement **pour une durée maximale de 3 ans à compter de l'embauche du jeune**. Pour les embauches effectuées entre le 1er janvier et le 1er mars 2013, date de promulgation de la loi, le décompte de la durée de trois ans s'effectue à partir du 1er mars 2013.

Pour bénéficier de cette aide, vous devez adresser à Pôle emploi services le présent formulaire de demande d'aide dûment complété et signé **dans un délai de 3 mois suivant la date d'embauche (1er jour de travaillé)** du jeune, au-delà l'aide ne pourra plus être accordée. Pour les embauches effectuées entre le 1er janvier et le 1er mars 2013, date de promulgation de la loi (possible pour les seules entreprises de moins de 50 salariés), la demande devra être déposée au plus tard dans les 3 mois suivant la date de publication du décret.

Comment remplir le formulaire de demande d'aide ?

La partie "employeur" :

Le Siret :

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

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

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

Effectif de l'entreprise :

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

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

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

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

Lorsque l'entreprise, tous établissements confondus, dispose d'un effectif (en équivalent temps plein) inférieur à 50 salariés ou compris entre 50 et 299 salariés, elle doit vérifier si elle appartient à un groupe au sens de l'article L. 2331-1. Si c'est le cas, l'effectif tout entier du groupe doit être inférieur à 300 salariés (en équivalent temps plein) pour pouvoir bénéficier de l'aide financière contrat de génération.

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

Convention collective applicable :

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

Numéro d'identifiant de convention collective :

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

Vous pouvez retrouver ce code IDCC :

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

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

La partie "salarié jeune" :

Date de naissance :

le salarié doit être âgé au minimum de 16 ans et avoir moins de 26 ans (cf. règles de fonctionnement point 2 sur l'éligibilité du jeune).

Numéro d'inscription au répertoire INSEE (NIR) :

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

Si le salarié est âgé de 26 ans ou plus, indiquez la date de première embauche si le CDI fait suite à un CDD, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation :

Cette date permet de justifier l'exception à la limite d'âge du jeune qui doit avoir moins de 26 ans au premier jour travaillé en contrat à durée indéterminée.

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

Cette information permet de justifier l'exception à la limite d'âge du jeune qui doit avoir moins de 26 ans au premier jour travaillé en contrat à durée indéterminée. Le salarié dans cette situation doit être âgé de moins de 30 ans.

Emploi occupé :

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

Nomenclature des emplois :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Date de naissance :

Le salarié doit être âgé au minimum de 57 ans (cf. notice point 2 sur l'éligibilité du salarié âgé).

Numéro d'inscription au répertoire INSEE (NIR) :

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

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

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

Date d'embauche du salarié âgé si moins de 57 ans :

Cette information permet de justifier l'exception au minimum d'âge de 57 ans du salarié âgé au premier jour travaillé en contrat à durée indéterminée du jeune. Le salarié dans cette situation doit être alors âgé au moins de 55 ans lors de sa propre embauche dans l'entreprise.

Emploi occupé :

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

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

Où et quand envoyer votre demande d'aide ?

La demande d'aide doit être envoyée dans le délai de 3 mois suivant l'embauche à :

Pôle emploi services
TSA 80114
92891 NANTERRE CEDEX 9

NB : Pour les embauches effectuées entre le 1er janvier et le 1er mars 2013 par les entreprises de moins de 50 salariés, la demande doit être déposée dans un délai de 3 mois suivant la publication du décret.

RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DE L'AIDE « CONTRAT DE GÉNÉRATION »

1. Entreprises concernées

Entreprises de droit privé :

- dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ;
- dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est inférieur à 300 salariés et qui :

- ont négocié, préalablement au dépôt de la demande d'aide, un accord collectif ou établi un plan d'action sur le contrat de génération dans les conditions de l'article L. 5121-8 du code du travail. Cet accord ou ce plan d'action doit être déposé auprès des services de la DIRECCTE et faire l'objet d'une décision de conformité,

ou

- sont couvertes par un accord de branche étendu. Préalablement au dépôt de la demande d'aide, un diagnostic sur l'emploi des salariés jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise (article L. 5121-10 du code du travail et D. 5121-27 du décret) doit être déposé auprès des services de la DIRECCTE.

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

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

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

L'embauche d'un jeune :

- le jeune doit être âgé d'au moins 16 ans et de moins de 26 ans (30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé). L'âge du salarié est apprécié au 1er jour d'exécution du contrat de travail.

Exception : le jeune présent dans l'entreprise qui a conclu avant ses 26 ans (ou avant 30 ans pour le jeune reconnu travailleur handicapé) et avant le 1er mars 2013 (date de la promulgation de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013) un contrat à durée déterminée, un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation peut être éligible à l'aide, si l'entreprise, à l'issue de son contrat, l'embauche en contrat à durée indéterminée alors même qu'il est âgé de plus de 26 ans (ou de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé).

Exemple : un jeune embauché en contrat de professionnalisation le 28 février 2013 à l'âge de 25 ans et demi, est embauché en CDI le 1er mars 2014. Cette embauche peut donner lieu au bénéfice de l'aide « contrat de génération ».

- l'embauche doit être réalisée en contrat à durée indéterminée à temps plein.

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

Exemple : 82,3% est arrondi à 82%.

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

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

- Attention pour être éligible à l'aide « contrat de génération », l'embauche du jeune peut être réalisée :
 - o pour les entreprises de moins de 50 salariés : à compter du 1er janvier 2013.
 - o pour les entreprises de 50 à 299 salariés :
 - à compter de la date de transmission à la DIRECCTE de l'accord collectif ou du plan d'action relatif au contrat de génération. La demande d'aide ne doit être envoyée qu'à partir de la réception de la décision de conformité portant sur l'accord ou le plan d'action rendue par la DIRECCTE.
 - à compter de la date de transmission du diagnostic de l'entreprise auprès de la DIRECCTE en cas d'un accord de branche étendu. La demande d'aide peut être effectuée à compter de cette même date.

Toutes les informations sur le contenu des accords collectifs et plans d'action sont disponibles sur le site www.contrat-generation.gouv.fr.

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

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

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

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

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

3. Conditions d'attribution de l'aide

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

• Le jeune et le salarié âgé doivent être en poste dans l'entreprise lorsque l'entreprise formalise sa demande d'aide auprès de Pôle emploi services.

• L'employeur ne doit pas avoir procédé dans les six mois qui précèdent l'embauche du jeune à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou à un licenciement pour inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche.

• L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage (ou avoir souscrit un plan d'apurement).

• L'aide « contrat de génération » ne peut être attribuée si l'employeur bénéficie d'une autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi pour le jeune ou le senior à l'exception du dispositif relatif au contrat de professionnalisation (par exemple : l'aide associée au contrat de génération n'est pas compatible avec une embauche en contrat unique d'insertion du jeune ou du senior).

4. Montant et paiement de l'aide

Le montant de l'aide est de 4000 € par an à hauteur de 2000 € au titre de l'embauche du jeune et de 2000 € au titre du maintien dans l'emploi du salarié âgé ou du chef d'entreprise versée trimestriellement, à l'issue de chaque trimestre civil pendant trois ans maximum.

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

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

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

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

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

La déclaration doit être effectuée impérativement dans le mois qui suit la fin du trimestre civil pour lequel l'aide est demandée. Au-delà de ce délai d'un mois, l'aide ne peut plus être versée pour le trimestre considéré.

Par cette déclaration, vous attestez que les contrats de travail des salariés ouvrant droit au contrat de génération sont toujours en cours d'exécution à la fin du trimestre et déclarez les éventuelles modifications qui ont eu lieu s'agissant de ces contrats de travail ou de ceux des salariés âgés de votre entreprise qui ne relèvent pas d'un contrat de génération.

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

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

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

Pour le paiement au titre du premier trimestre, l'aide versée au titre de l'embauche du jeune et celle versée au titre du maintien du salarié âgé sont proratisées en fonction de la durée de leurs contrats de travail respectifs (la date de promulgation de la loi - 1er mars 2013 - fixant le point de départ de l'aide pour les embauches réalisées entre le 1er janvier 2013 et le 1er mars 2013).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Contrôles

A tout moment Pôle emploi services peut déclencher un contrôle et réclamer les pièces justificatives de la situation déclarée dans le formulaire de demande d'aide ou d'actualisation notamment les contrats de travail, la décision de conformité de l'accord ou du plan d'action, le diagnostic pour l'accord de branche.

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

