LE CONTRAT DE GENERATION

Le contrat de génération est applicable aux entreprises de droit privé ainsi qu'aux établissements publics à caractère industriel et commercial, selon des modalités qui varient en fonction de l'effectif de l'entreprise.
Le Ministère du travail a créé un site internet dédié au contrat de génération : www.contrat-generation.gouv.fr

Une circulaire DGEFP/DGT n°2013-07 du 15 mai 2013 précise les dispositions relatives au contrat de génération.

1. Quels sont les objectifs du contrat de génération ?

2. Quelles sont les entreprises concernées par le contrat de génération ?

3. Quelles sont les modalités de calcul de l'effectif de 300 salariés ?

4. Quelles sont les dispositions transitoires applicables à l'obligation de négocier sur les emplois des séniors et les dispositions relatives au contrat de génération ?

5. OBLIGATIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES COMPTANT AU MOINS 300 SALARIES

- **5.1 Quelle est la sanction applicable aux entreprises d'au moins 300 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif ou un plan d'actions ?**
- **5.2 Dans quelle situation peut-on élaborer un plan d'action ?**
- **5.3 Quelle est la durée de l'accord d'entreprise relatif au contrat de génération ?**
- **5.4 Comment doit être réalisé le diagnostic préalable à l'accord ou au plan d'action relatifs au contrat de génération?**
- **5.5 Quel est le contenu de l'accord d'entreprise ou du plan d'action relatif au contrat de génération ?**
- **5.6 Quelles sont les catégories d'âge visées dans les accords ou plans d'action relatifs au contrat de génération ?**
- **5.7 Quelles sont les formalités de dépôts et d'agrément des accords ou des plans d'action relatifs au contrat de génération?**
- **5.8 A quel contrôle sont soumis les accords collectifs ou plans d'action relatifs au contrat de génération ?**
- **5.9 Quel est le dispositif de suivi des accords collectifs ou plans d'action relatifs au contrat de génération ?**
- **5.10 Quelle est la pénalité à la charge de l'employeur à défaut d'accord collectif ou de plan d'action relatifs au contrat de génération ?**

6. LES ENTREPRISES COMPTANT MOINS DE 300 SALARIES : UN DISPOSITIF INCITATIF

- **6.1 Quel est le dispositif prévu pour les entreprises comptant moins de 300 salariés ?**
- **6.2 Dans quelles conditions est octroyée l'aide relative au contrat de génération ?**
- **6.3 Quel est le montant et la durée de l'aide relative au contrat de génération ?**
- **6.4 Dans quelles situations cette aide peut-elle être interrompue ?**
- **6.5 Quelles sont les modalités d'actualisation pour le versement de l'aide ?**
- **6.6 Quel est le contrôle effectué par Pôle emploi ?**

7. Existe-t-il un accord de branche relatif au contrat de génération ?

8. Quelle est l'articulation des dispositions relatives au contrat de génération et à la GPEC ?

Annexe 1 : Trame de projet d'accord d'entreprise sur le contrat de génération

Annexe 2 : Trame de projet de plan d'action sur le contrat de génération

1. Quels sont les objectifs du contrat de génération ?

Article L. 5121-6 du Code du travail

Le contrat de génération a pour objectifs :
- De faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée.
- De favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.
- D'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

2. Quelles sont les entreprises concernées par le contrat de génération ?

Articles L. 5121-7 et L. 5121-8 du Code du travail

Les entreprises comptant au moins 300 salariés ont l'obligation de conclure un accord d'entreprise ou, à défaut, établir un plan d'action relatif au contrat de génération. La négociation est obligatoire et ce n'est qu'à défaut d'accord attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux que l'employeur peut élaborer un plan d'action.

Les entreprises comptant moins de 300 salariés ne sont pas concernées par l'obligation de négocier un accord d'entreprise, ni par l'obligation d'élaborer un plan d'action relatif au contrat de génération.
En revanche, le dispositif est incitatif. En effet, les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés pourront bénéficier d'une aide, pour chaque binôme de salariés jeune-senior dès lors que certaines conditions sont remplies.

3. Quelles sont les modalités de calcul de l'effectif de 300 salariés ?

Article R. 5121-26 du Code du travail

Les effectifs sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 du Code du travail.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice, et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise en proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent, ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

- Les apprentis.
- Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-72, ainsi que les titulaires d'un contrat d'accès à l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5522-17.
- Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, pendant la durée d'attribution de l'aide financière mentionnée à l'article L. 5134-30.
- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat, lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation, lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Pour une entreprise créée au cours de l'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies ci-dessus en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

A ce jour, les effectifs à prendre en compte sont donc ceux au 31 décembre 2012, ou pour une entreprise créée en 2013, ceux correspondant à sa date de création.

4. Quelles sont les dispositions transitoires applicables à l'obligation de négocier sur les emplois des séniors et les dispositions relatives au contrat de génération ?

Circulaire interministérielle n°2012/17 du 2 octobre 2012

Une circulaire interministérielle du 2 octobre 2012 précise que les entreprises qui sont couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action senior au 4 septembre 2012, sont considérées comme respectant leur obligation de négocier et ne pourront pas être soumises à la pénalité jusqu'au 30 septembre 2013. Il n'y a donc pas lieu de renégocier un accord senior pour la période comprise entre la fin de leur accord et le 30 septembre 2013. Concernant ces entreprises, c'est seulement à partir de cette date que la pénalité pourra être appliquée.

De même, les entreprises qui, depuis le 4 septembre 2012 sont entrées dans le champ d'application des dispositions relatives à la négociation sur l'emploi des seniors (par exemple, dans le cas du franchissement des seuils d'effectifs) sont considérés comme respectant leur obligation.

En revanche, pour les entreprises qui ne seraient pas couvertes à la date du 4 septembre 2012 par un accord ou un plan d'action senior, alors qu'elles étaient tenues de le faire, la pénalité prévue à ce titre reste applicable jusqu'au 30 septembre 2013.

5. OBLIGATIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES COMPTANT AU MOINS 300 SALARIES

5.1 Quelle est la sanction applicable aux entreprises d'au moins 300 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif ou un plan d'actions ?

Article L. 5121-9 du Code du travail

Les entreprises employant au moins 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe employant au moins 300 salariés, sont soumises à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise et lorsque, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action.

Il convient de préciser qu'un accord de branche UNIFED ne pourra pas se substituer à cette obligation dans la mesure où la loi ne prévoit pas cette possibilité.

5.2 Dans quelle situation peut-on élaborer un plan d'action ?

Article L. 5121-9 du Code du travail
Article L. 5121-12 du Code du travail

À défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises, les entreprises concernées doivent élaborer un plan d'action.

Le diagnostic préalable à l'accord, le contenu, comme la durée, de ce plan d'action, sont les mêmes que pour l'accord d'entreprise. Ce plan d'action est élaboré, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Malgré l'absence de dispositions expresses, il convient de soumettre le plan à l'avis du CHSCT selon les domaines traités (par exemple concernant la pénibilité).

L'employeur consulte chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés.

5.3 Quelle est la durée de l'accord d'entreprise relatif au contrat de génération ?

Article L. 5121-11 du Code du travail

L'accord d'entreprise est conclu pour une durée maximale de 3 ans. Il s'agit donc d'un accord à durée déterminée.

5.4 Comment doit être réalisé le diagnostic préalable à l'accord ou au plan d'action relatifs au contrat de génération?

Article L. 5121-10 du Code du travail
Article D. 5121-27 du Code du travail

Un diagnostic doit être réalisé préalablement à la négociation d'un accord ou à défaut d'un plan d'action.

Celui-ci évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise, le groupe ou la branche concernant l'emploi des salariés âgés. Il s'appuie sur les objectifs et mesures, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnés aux articles L. 2241-3 et L. 2242-5 du Code du travail. Le diagnostic est joint à l'accord.

Le diagnostic comporte des éléments relatifs :

- A la pyramide des âges.
- Aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années disponibles.
- Aux prévisions de départ à la retraite.

- Aux perspectives de recrutement.
- Aux compétences, dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche, dites " compétences-clés ".
- Aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, lorsqu'ils existent. Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

5.5 Quel est le contenu de l'accord d'entreprise ou du plan d'action relatif au contrat de génération ?

Article L. 5121-11 du Code du travail
Article R. 5121-28 du Code du travail

L'accord doit comporter :

- Des engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences. Ces engagements sont associés à des objectifs et, le cas échéant, des indicateurs chiffrés.

- Des objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée, ainsi que d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés. Il précise les modalités d'intégration, d'accompagnement et d'accès des jeunes, en particulier les moins qualifiés, des salariés âgés et des référents au plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1, ainsi que les modalités retenues pour la mise en œuvre de la transmission des savoirs et des compétences.

- Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements mentionnés ci-dessus ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation.

- Les modalités de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés.

- Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité.

Il assure la réalisation des objectifs :

- D'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois.

- D'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

En s'appuyant sur le diagnostic établi, les accords collectifs d'entreprise, de groupe ou de branche et les plans d'action comportent les éléments suivants :

- Les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur.

- S'agissant des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes :
a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
b) Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail ;
c) Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;
d) Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires ;
e) Le cas échéant, la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants ;

- S'agissant des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés :
a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
b) Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
c) Les actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants ;
— recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche,
— anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges,
— organisation de la coopération intergénérationnelle,
— développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
— aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

- L'accord ou le plan d'action définit des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes. Il peut également préciser les modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés. Il veille à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise, en s'appuyant sur les " compétences-clés " identifiées dans le diagnostic.
Les modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :
a) la mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise,

b) l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail. Les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, de mixité des emplois et de prévention de la pénibilité s'appuient sur les engagements souscrits par l'employeur dans le cadre des accords ou plans d'action mentionnés aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du présent code et L. 138-29 du Code de la sécurité sociale.

Malgré l'absence de dispositions expresses en ce sens, il convient, selon le droit commun, de faire précéder la conclusion de l'accord de l'information-consultation du comité d'entreprise et éventuellement du CHSCT selon les domaines concernés (concernant la pénibilité par exemple).

5.6 Quelles sont les catégories d'âge visées dans les accords ou plans d'action relatifs au contrat de génération ?

Article L. 5121-17 du Code du travail
Article R. 5121-28 du Code du travail

Les conventions de génération, les accords ou les plans d'action intergénérationnels précisent les catégories d'âge visées.

Par ailleurs, le bénéfice de l'aide financière attribuée aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés est subordonné à des conditions spécifiques relatives aux jeunes et aux seniors cumulatives à savoir :

- Embauche en CDI à temps plein et maintien dans l'emploi pendant la durée de l'aide, d'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.

- Maintien 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.

5.7 Quelles sont les formalités de dépôts et d'agrément des accords ou des plans d'action relatifs au contrat de génération?

Article L. 5121-9 du Code du travail
Article L. 5121-12 du Code du travail
Article R.5121-29 du Code du travail
Article L. 2231-6 du Code du travail
Article D. 2231-7 du Code du travail

À défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises, les entreprises concernées doivent élaborer un plan d'action.

Le diagnostic préalable à l'accord, le contenu, comme la durée, de ce plan d'action, sont les mêmes que pour l'accord d'entreprise. Ce plan d'action est élaboré, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Malgré l'absence de dispositions expresses, il convient de soumettre le plan à l'avis du CHSCT selon les domaines traités (par exemple concernant la pénibilité).

L'employeur consulte chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés.

L'entreprise ou le groupe dépose l'accord collectif ou le plan d'action dans les conditions habituelles de droit commun (dépôt auprès de la DIRECCTE, dépôt au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes).

Outre les pièces prévues en application de cet article, le dépôt de l'accord collectif et du plan d'action est accompagné des pièces suivantes :

- Dans tous les cas ; du diagnostic et d'une fiche descriptive du contenu de celui-ci et de l'accord ou du plan d'action, dont le modèle est établi par arrêté du 26 avril 2013, publié au Journal Officiel du 8 mai 2013. Le formulaire de cette fiche peut être rempli de manière manuscrite ou être complété en ligne sur le site : www.contrat-generation.gouv.fr

- Dans le cas des plans d'action ; d'une copie de l'avis des représentants du personnel (article L. 5121-12) et, le cas échéant, du procès-verbal de désaccord (articles L. 5121-8 et L. 5121-9). Le procès-verbal de désaccord est signé par l'employeur et des délégués syndicaux ou, en leur absence, par les représentants du personnel mentionnés à l'article L. 2232-21 avec lesquels une négociation a été ouverte. Il mentionne le nombre et les dates des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord, ainsi que les propositions respectives des parties.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les entreprises du secteur social et médico-social doivent soumettre l'accord d'entreprise ou leur plan d'action à la procédure d'agrément après avoir effectué les formalités de dépôt (cf. Fiche pratique relative à la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement»).

5.8 A quel contrôle sont soumis les accords collectifs ou plans d'action relatifs au contrat de génération ?

Article L 5121-13 du Code du travail
Article R 5121-32 du Code du travail

L'accord d'entreprise ou le plan d'action, et le diagnostic annexé font l'objet d'un contrôle de conformité.

Le contrôle de conformité est effectué par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (ci-après : le DIRECCTE) dans un délai de trois semaines dans le cas d'un accord, et de six semaines dans le cas d'un plan d'action, à compter de la date de dépôt de l'ensemble des pièces mentionnées à l'article R. 5121-29. (Pour les entreprises du secteur social et médico-social, la demande d'agrément doit être effectuée après dépôt de l'ensemble des pièces mentionnées à l'article R. 5121-29 et le contrôle de conformité. Cf. fiche pratique relative à la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement»).

A défaut de notification d'une décision de conformité dans ces délais, l'accord ou le plan d'action est réputé conforme pour les entreprises d'au moins 300 salariés (article L. 5121-9) et non conforme pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés (article L. 5121-8).

5.9 Quel est le dispositif de suivi des accords collectifs ou plans d'action relatifs au contrat de génération ?

Article L. 5121-15 du Code du travail
Article R. 5121-36 du Code du travail
Article R. 5121-37 du Code du travail
Article R. 5121-38 du Code du travail
Article D. 5121-39 du Code du travail

Les entreprises d'au moins 300 salariés (article L. 5121-9) transmettent chaque année au DIRECCTE, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif ou du plan d'action, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action. Ce document est également transmis, d'une part, aux délégués syndicaux et, d'autre part, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou aux salariés.

Le document d'évaluation comporte au minimum :

- L'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic.

- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée.

- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

- Le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.

Le document d'évaluation précise le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action.

Il justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées. Il mentionne les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

Le contenu du document d'évaluation est précisé par arrêté du 26 avril 2013, publié au Journal Officiel du 8 mai 2013. Le formulaire de cette fiche peut être rempli de manière manuscrite ou être complété en ligne sur le site : www.contrat-generation.gouv.fr

Le DIRECCTE peut adresser à l'entreprise des observations portant sur la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action, sur la base du document d'évaluation. Le courrier d'observations est transmis aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

A défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète du document d'évaluation, l'entreprise est mise en demeure de communiquer ce document ou de le compléter dans un délai d'un mois par le DIRECCTE.

Si l'employeur n'est pas en mesure de communiquer au DIRECCTE un document d'évaluation de l'accord ou du plan d'action remplissant les conditions fixées dans le délai d'un mois fixé par la mise en demeure, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise. Jusqu'à la notification de la pénalité, l'entreprise peut être entendue, à sa demande, par le DIRECCTE.

A défaut d'exécution de la mise en demeure, le DIRECCTE prononce une pénalité. La décision motivée d'application de la pénalité est notifiée par le DIRECCTE. Une copie de cette notification est adressée à L'URSSAF dont relève l'employeur.

La pénalité est due par l'entreprise pour chaque mois entier au cours duquel elle n'a pas transmis le document d'évaluation, à compter de la réception de la décision du DIRECCTE lui notifiant la pénalité et, jusqu'à la réception du document d'évaluation par le DIRECCTE.

La pénalité est déclarée et versée par l'employeur à l'URSSAF dont il relève.

Le montant de la pénalité est de 1.500 euros pour chaque mois entier de retard, à compter de la réception de la décision du DIRECCTE notifiant la pénalité, et jusqu'à réception du document d'évaluation.

5.10 Quelle est la pénalité à la charge de l'employeur à défaut d'accord collectif ou de plan d'action relatifs au contrat de génération ?

Article L. 5121-9 du Code du travail

Article L. 5121-14 du Code du travail
Article R. 5121-33 du Code du travail
Article R. 5121-34 du Code du travail
Article R. 5121-35 du Code du travail

Le dispositif est obligatoire pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Outre la pénalité prévue à défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète du document d'évaluation (cf. suivi annuel), les entreprises qui n'auront pas respecté l'obligation d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action, ou si un accord collectif ou un plan d'action est non conforme, seront, à compter du 30 septembre 2013, soumises à une pénalité.

Lorsque le DIRECCTE constate qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action, ou est couverte par un accord collectif ou un plan d'action non conforme, il met en demeure l'entreprise de régulariser sa situation dans un délai compris entre un et quatre mois, qu'il fixe en fonction de l'ampleur des régularisations à apporter. Ce délai court à compter de la date de réception de la mise en demeure, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si l'employeur n'est pas en mesure de communiquer un accord ou plan d'action dans le délai fixé par la mise en demeure, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise.

L'entreprise peut être entendue, à sa demande, par le DIRECCTE avant que la décision de sanction ne lui soit notifiée.

A l'issue du délai imparti par la mise en demeure, le DIRRECTE notifiera la décision d'application de la pénalité. Le montant de cette pénalité est plafonné à 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés, ou assimilés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme ou, lorsqu'il s'agit d'un montant plus élevé, à 10 % du montant de la réduction dégressive prévue à l'article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale (réduction dite « Fillon » sur les bas salaires), pour les rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action conforme.

Pour fixer le montant de la pénalité, le DIRECCTE évalue les efforts constatés pour conclure un accord collectif ou établir un plan d'action conforme, en fonction de la situation économique et financière de l'entreprise.

Le DIRECCTE décide, en tenant compte des éléments qui lui ont été communiqués par l'entreprise, du taux de la pénalité. Le montant de la pénalité est déterminé par application de ce taux au montant le plus élevé parmi ceux mentionnés ci-dessus.
Pour déterminer le taux, le DIRECCTE tient compte des efforts réalisés par l'entreprise pour établir un accord ou un plan d'action conforme, notamment :

- De la réalisation d'un diagnostic.

- De l'ouverture d'une négociation.

- De l'existence d'un accord ou plan d'action négocié ou élaboré antérieurement, portant sur les thématiques du contrat de génération.

- Du degré de non-conformité de l'accord ou du plan d'action lorsqu'il existe.

- Du fait que l'entreprise ait franchi le seuil d'effectifs prévu à l'article L. 5121-9 au cours des douze mois précédant l'envoi de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 5121-33.

Le DIRECCTE notifie à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure, la décision motivée d'application de la sanction qui comprend notamment le taux retenu.

Il adresse une copie de cette notification à l'URSSAF dont relève l'employeur.

La pénalité est due par l'entreprise pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'a pas été couverte par un accord ou un plan d'action dont l'administration a validé la conformité. En outre, elle est due jusqu'à ce que l'entreprise ait conclu un accord ou établi un plan d'action dont l'administration a validé la conformité.

La pénalité est calculée par l'employeur par application du taux notifié. Elle est déclarée et versée par l'employeur auprès de l'URSSAF, dont il relève au plus tard à la date d'échéance de ses cotisations et contributions sociales.

6. LES ENTREPRISES COMPTANT MOINS DE 300 SALARIES : UN DISPOSITIF INCITATIF

6.1 Quel est le dispositif prévu pour les entreprises comptant moins de 300 salariés ?

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe employant moins de 300 salariés, pourront bénéficier d'une aide, pour chaque binôme de salariés jeune-senior à certaines conditions précisées ci-dessous.

Les entreprises comptant moins de 50 salariés (ou qui appartiennent à un groupe employant moins de 50 salariés), peuvent bénéficier d'une aide financière de l'Etat pour chaque binôme jeune-senior constitué, sans avoir à conclure un accord d'entreprise ou établir un plan d'action.

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés (ou qui appartiennent à un groupe employant moins de 300 salariés) peuvent bénéficier d'une aide financière de l'Etat pour chaque binôme jeune-senior constitué, mais à la condition préalable d'être couvertes par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche ou à défaut d'établir un plan d'action.

Le comité directeur de l'UNIFED a acté le principe d'une ouverture des négociations relatives au contrat de génération, afin de permettre aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, de pouvoir bénéficier de l'aide prévue par le dispositif sans avoir à négocier localement.

6.2 Dans quelles conditions est octroyée l'aide relative au contrat de génération ?

Article L. 5121-17 du Code du travail
Article L. 5121-18 du Code du travail
Article L. 5121-19 du Code du travail
Article L. 5121-20 du Code du travail
Article R. 5121-40 du Code du travail
Article R. 5121-41 du Code du travail
Article R. 5121-43 du Code du travail
Article R 5121-45 du Code du travail
Article R. 5121-47 du Code du travail

Les entreprises de moins de 300 salariés bénéficient d'une aide, pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- 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 quatre cinquièmes de la durée hebdomadaire du travail à temps plein.

- 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,
b) un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche,
c) un salarié âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
Les conditions d'âge sont appréciées au premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

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

- A procédé, dans les six 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.

- 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.
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.

Les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 (entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés) 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.

- Condition préalable pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés : Pour bénéficier de l'aide, elles doivent également être couvertes par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche, ou à défaut d'établir un plan d'action.

Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés (article L. 5121-8 du Code du travail) couvertes par un accord collectif d'entreprise, l'aide est accordée, après validation par le DIRECCTE de l'accord collectif ou du plan d'action, pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission au DIRECCTE de l'accord collectif ou du plan d'action.

Il convient de rappeler que le bénéfice de l'aide financière est subordonné à des conditions spécifiques relatives aux jeunes et aux seniors cumulatives à savoir :

- Embauche en CDI à temps plein et maintien dans l'emploi pendant la durée de l'aide, d'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.

- Maintien 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,
b) un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche,
c) un salarié âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Aux termes de l'article R. 5121-32 du Code du travail, l'absence de notification d'une décision de conformité de l'accord ou du plan d'action par le DIRECCTE dans les délais prévus, priverait l'entreprise de l'aide. Aussi, il est conseillé d'insérer dans l'accord d'entreprise ou le plan d'action, une clause conditionnant l'entrée en vigueur du texte à une validation expresse du DIRECCTE dans les délais respectifs de 3 et 6 semaines.

Pour les entreprises couvertes par un accord de branche étendu, l'aide est accordée pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission au DIRECCTE du diagnostic lié au contrat de génération.

L'aide 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.

La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans les trois mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune recruté dans les conditions prévues.

L'aide est versée trimestriellement par Pôle emploi.

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 sur la situation économique de l'entreprise, mentionné à l'article L. 2323-47 du Code du travail.

6.3 Quel est le montant et la durée de l'aide relative au contrat de génération ?

Article L. 5121-21 du Code du travail
Article D. 5121-42 du Code du travail
Article D. 5121-44 du Code du travail

Le montant de l'aide est de 4.000 euros par an, à hauteur de 2.000 euros au titre de l'embauche du jeune et de deux mille euros au titre du maintien en emploi du salarié âgé.

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

- En fonction de la durée du travail du jeune ou du salarié âgé, lorsque cette durée est inférieure au temps plein.

- En cas d'embauche ou de départ du jeune, 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.

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

6.4 Dans quelles situations cette aide peut-elle être interrompue ?

Article L. 5121-17 du Code du travail
Article R. 5121-46 du Code du travail
Article R. 5121-48 du Code du travail

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

Le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude 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.

L'aide est interrompue, dans sa totalité, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, ou en cas de diminution de sa durée hebdomadaire de travail en deçà des quatre cinquièmes 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 :

- Dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, quel que soit le motif de rupture.

- Au-delà des six 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, dans les six 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 trois 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'inaptitude, 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.

Lorsque le contrat de travail du jeune ou du salarié âgé 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.

6.5 Quelles sont les modalités d'actualisation pour le versement de l'aide ?

Article R. 5121-47 du Code du travail

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 euros.

En cas de diminution du temps de travail en deçà des quatre cinquièmes de la durée collective de travail hebdomadaire de l'entreprise en cours de trimestre, l'aide est interrompue à compter de la date à laquelle survient cette diminution.

6.6 Quel est le contrôle effectué par Pôle emploi ?

Article R. 5121-49 du Code du travail

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 d'un 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.

7. Existe-t-il un accord de branche relatif au contrat de génération ?

Le comité directeur de l'UNIFED a acté le principe d'une ouverture des négociations relatives au contrat de génération afin de permettre aux entreprises, dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés de pouvoir bénéficier de l'aide prévue par le dispositif, sans avoir à négocier localement. Pour autant, dans la mesure où les entreprises comptant au moins 300 salariés ont l'obligation de conclure un accord d'entreprise, ou à défaut d'élaborer un plan d'action avant le 30 septembre 2013, la FEHAP a souhaité, sans attendre l'issue des négociations de branche apporter des informations sur ce nouveau dispositif et pour ce faire, mettre à disposition de ses adhérents une circulaire ainsi que des modèles.

8. Quelle est l'articulation des dispositions relatives au contrat de génération et à la GPEC ?

Article L. 2241-4 du Code du travail
Article L. 2242-19 du Code du travail

Dans le cadre de la négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), le contrat de génération peut être abordé.

Il est ainsi possible d'aborder dans le cadre de la négociation sur la GPEC, le maintien des seniors dans l'emploi, l'accès des jeunes à l'emploi et la transmission des savoirs et des compétences entre générations, en se basant sur le diagnostic préalable.

Les accords de GPEC de branche et d'entreprise ainsi conclus valent pour conclusion de l'accord sur le contrat de génération.

Autrement dit, ils permettent aux entreprises d'au moins 300 salariés d'échapper à la pénalité.

De plus, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, bien que non soumises à une obligation de négocier sur la GPEC, peuvent conclure volontairement des accords en la matière. Un accord GPEC portant sur le contrat de génération vaut également pour accord relatif au contrat de génération, et permet donc à ces entreprises de percevoir l'aide financière prévue.

Trame de projet d'accord d'entreprise sur le contrat de génération

Entre

L'association, fondation… < > ou l'établissement
Adresse
Représentée par Madame, Monsieur
Agissant en qualité de < fonctions >

d'une part,

Et
A adapter selon les cas

L'organisation syndicale …... représentée par xxx en sa qualité de délégué syndical
L'organisation syndicale …... représentée par xxx en sa qualité de salarié mandaté
Madame, Monsieur... membre titulaire du comité d'entreprise
Madame, Monsieur... membre titulaire de la délégation unique du personnel
Madame, Monsieur… délégué du personnel titulaire
L'organisation syndicale…. représentée par xxx en sa qualité de Représentant de la section syndicale.

Préambule

L'emploi des jeunes et des seniors constitue un enjeu fondamental.

Le contrat de génération est porteur d'une ambition forte : Favoriser l'emploi des jeunes et des seniors, reconnaître les atouts de tous les salariés, quel que soit leur âge, et augmenter la compétitivité des entreprises.
Le contrat de génération permet aux employeurs d'assurer la transmission des compétences et des savoir-faire grâce à l'embauche de jeunes en CDI et au maintien dans l'emploi ou le recrutement de seniors.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 5121-6 du Code du travail, les partenaires sociaux arrêtent des dispositions concrètes, destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Article 1 : OBJET

Le présent accord vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences. Il s'appuie pour cela sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés effectué le .....

Article 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise … (préciser).

Article 3 : DIAGNOSTIC PREALABLE

Préalablement, à la conclusion du présent accord, a été réalisé un diagnostic comportant des éléments relatifs :

- A la pyramide des âges.
- Aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise.
- Aux prévisions de départ à la retraite.
- Aux perspectives de recrutement.
- Aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, dites " compétences-clés ".
- Aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées dans les …… (préciser : accords ou plans d'action) en faveur de la prévention de la pénibilité.

Le diagnostic s'est appuyé sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Eventuellement), et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des …… (Préciser : accords ou plans d'action) portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 4 : TRANCHES D'AGE DES JEUNES ET DES SENIORS CONCERNES

Les engagements pris par le présent accord concernent :
– Les jeunes de ..... à ..... ans révolus.
– Les salariés âgés d'au moins ..... ans.

Obs. : Clause obligatoire. Les tranches d'âge des jeunes et des seniors peuvent être élargies pour les travailleurs handicapés.

NB. - Les entreprises, dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, qui concluent un accord pour bénéficier de l'aide, ont tout intérêt à calquer les âges sur ceux indiqués par la loi soit 26 ou 30 et 57 ans.

Article 5 : OBJECTIF D'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

Article 5.1 – Objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeune en contrat à durée indéterminée

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à recruter..... jeunes âgés de moins de ..... ans, avant ..... (date ou terme de l'accord, nombre d'années, etc.).

A titre d'exemple :
L'entreprise se fixe comme objectif d'augmenter de ..... (à compléter) % le pourcentage de jeunes salariés âgés de moins de ..... en contrat à durée indéterminée dans le total des embauches effectuées pendant la durée de l'accord.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à ce que le taux d'embauche de jeunes salariés en contrat à durée indéterminée par rapport au nombre total d'embauches à contrat à durée indéterminée soit de …… (préciser le taux projeté) % …… (préciser l'échéancier : avant le terme de l'accord, au cours des années…, d'ici le …).

Article 5.2 – Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Obs. : Clause obligatoire qui doit comporter au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci, et éventuellement l'organisation de sa charge de travail. Il peut être utile de se référer au

contenu de l'ANI du 11 juillet 2011, sur l'accompagnement des jeunes pour rédiger cette clause.

5.2.1 – Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise

L'entreprise met en place, pour tous les jeunes embauchés un parcours d'entrée dans l'entreprise. Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

A titre d'exemple :
Pour faciliter l'intégration du jeune dans l'entreprise, un message de présentation sera envoyé à l'ensemble du personnel le jour de son arrivée. Il sera présenté à son équipe et ses principaux interlocuteurs. Une description précise de son poste lui sera remise et expliquée par .....

A titre d'exemple :
Un livret d'accueil sera remis au jeune embauché le jour de son arrivée dans l'entreprise. Ce livret d'accueil lui donnera, de manière synthétique, toutes les informations dont il peut avoir besoin, ou lui indique la marche à suivre pour les obtenir. Ces informations lui permettront également de se repérer dans l'entreprise et de connaître l'organigramme.

A titre d'exemple :
Le jeune embauché suivra ..... (un stage de découverte, un séminaire d'intégration, etc.) dans les ..... premiers mois de son entrée dans l'entreprise.

A titre d'exemple :
Des réunions d'informations et de présentation des différents services, synthétiques et pédagogiques, seront proposées au jeune embauché.

5.2.2 – Désignation, fonctions et charge de travail du référent

Obs. : Le référent n'est pas un tuteur, tel qu'il est prévu pour certains contrats en alternance. Son rôle peut donc être beaucoup moins « encadrant » que celui d'un tuteur. Il peut s'agir d'un salarié de l'entreprise qui est un simple interlocuteur pour le jeune embauché sans avoir nécessairement l'obligation de le former. Mais si l'accord précise qu'il s'agit d'un tuteur, il faudra dans ce cas, vérifier ce que prévoit l'accord de branche éventuel sur le statut du tuteur.

A titre d'exemple :
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 de l'aider à mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.
Ce référent, dont le rôle ne doit pas être confondu avec celui de tuteur, est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, parmi les salariés qu'il estimera le plus apte à remplir ce rôle.

A titre d'exemple :
La prise en charge relationnelle du jeune embauché est fondamentale ; ce dernier doit pouvoir échanger et développer des relations de confiance. Un référent sera nommé pour chaque jeune embauché. Il sera chargé d'accompagner le jeune pendant toute sa période d'intégration, de l'aider à « décoder » l'entreprise, de lui apporter des réponses aux questions qu'il peut se poser, ou l'orienter vers la personne la mieux placée pour lui répondre.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

– soit pour pouvoir transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe. Dans ce cas, le référent appartiendra au même service ou à la même équipe que le jeune ;
– soit pour pouvoir transmettre les règles propres à l'entreprise. Dans ce cas, le référent peut être d'un autre service ou d'une autre équipe que le jeune encadré.

Ce référent doit être volontaire pour exercer cette fonction ; il suivra une formation destinée à développer ses compétences en matière de communication pédagogique, d'identifier les difficultés rencontrées par le jeune, afin de mettre des actions pour les régler, de planifier des objectifs de progression. Un référent ne peut prendre en charge plus de ..... jeunes.

L'entreprise s'engage à ce que ce salarié référent dispose du temps nécessaire pour se former et exercer les fonctions de référent. Il consacrera .....heures par ..... (semaine ou mois) pour effectuer ses fonctions de référent.

Le référent qui n'intervient ni dans l'exécution, ni dans l'organisation du travail du jeune salarié, ni dans la détermination de son parcours de formation ne détient, du seul fait de ses fonctions de référent, aucun pouvoir disciplinaire à son égard.

Le référent doit s'assurer du bon déroulement du parcours d'intégration du jeune embauché.

5.2.3. Accès au plan de formation

Les jeunes embauchés bénéficient d'un accès égal au plan de formation que celui dont disposent les autres salariés de l'entreprise.

Toutefois, notamment en ce qui concerne les jeunes les moins qualifiés, une attention particulière sera portée au contenu des formations leur étant destinées afin que celles-ci correspondent à leur qualité de nouvel embauché, et leur permettent d'acquérir les compétences nécessaires à la poursuite de la relation de travail.

Article 5.3 – Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune

Obs. : Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent doivent porter notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

A titre d'exemple :
Un entretien aura lieu avec le jeune embauché dans les ..... premiers mois de son entrée dans l'entreprise pour évaluer son intégration dans l'entreprise :

- Soit un questionnaire sera remis au jeune pour permettre de détecter les difficultés éventuelles et y remédier.

- Soit cet entretien a notamment pour objet d'évaluer les conditions d'intégration du jeune dans l'entreprise et la maîtrise de ses compétences.

A l'issue de cet entretien, le responsable hiérarchique en concertation avec le jeune, peut éventuellement décider de la mise en place de mesures complémentaires ayant pour objet d'améliorer l'intégration du jeune et l'acquisition de compétences.

Un document de synthèse de l'entretien est remis au jeune.

Article 5.4 – Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

Obs. : Clause obligatoire comportant les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages, modalités d'accueil des alternants et des stagiaires.

NB. - Pour les entreprises entrant dans le cadre de l'aide, les embauches en contrat de professionnalisation peuvent entrer dans le cadre des contrats de génération s'ils sont conclus à durée indéterminée.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à favoriser le recours à des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Elle proposera ..... contrats en alternance avant le .....(date, terme de l'accord, etc.).

L'entreprise s'engage à proposer au moins ..... stages par an à des jeunes. Pour ce faire, elle développera des partenariats avec les écoles et les universités de la région.

Les jeunes en contrat en alternance ou en stage se verront remettre, à leur arrivée, une information sur l'entreprise et les fonctions qu'ils occuperont. Un livret d'accueil leur sera remis. Ils bénéficieront d'un encadrement assuré par un référent, qui sera leur interlocuteur.

Dans cette optique, il sera développé un partenariat avec les différentes écoles, universités, centres de formation… permettant de recourir aux différents dispositifs visés précédemment.

Chacune des personnes titulaires d'un contrat en alternance ou bien d'une convention de stage se verra appliquer une période d'accueil dans les conditions suivantes :
- …… (préciser les mesures retenues pour l'accueil)

Le suivi de ces jeunes sera assuré par un :
- maître d'apprentissage, pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage,
- tuteur, pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation,
- maître de stage pour les stagiaires.

Il est convenu que :
- Les stages seront nécessairement inclus dans un cursus professionnel et donneront lieu à la conclusion d'une convention de stage entre l'entreprise, l'établissement d'enseignement et le stagiaire.
- Les stages ne pourront avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail dans l'entreprise.
- Les travaux confiés au stagiaire devront correspondre aux objectifs du stage définis par l'établissement d'enseignement et permettre au stagiaire d'acquérir des compétences professionnelles.

Article 5.5 – Moyens matériels mis à la disposition du jeune pour faciliter l'accès à l'emploi

Obs. : Clause facultative. L'accord peut mobiliser les outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels d'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport, mobilité, restauration ou de garde d'enfants.

A titre d'exemple :
Afin de permettre aux jeunes actifs de moins de 26 ans de faire face aux frais (mobilité, restauration, matériel ou tenue vestimentaire liés à l'emploi, etc.) auxquels ils sont confrontés avant de percevoir leur premier salaire, il est mis en place à leur intention une aide financière exceptionnelle, attribuée dans les conditions ci-après ..... (à préciser).

Article 6 : OBJECTIF D'EMBAUCHE ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

L'article R. 5121-28 du Code du travail identifie les domaines d'action dans lesquels, il est nécessaire de prendre des dispositions concrètes, favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés.

Les domaines d'action sont :
- Le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise.
- L'anticipation de l'évolution professionnelle et gestion des âges.
- L'organisation de la coopération intergénérationnelle.
- Le développement des compétences, des qualifications et d'accès à la formation.
- L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Les partenaires sociaux ont identifié 2 domaines d'action *(minimum exigé par les textes légaux mais il peut en être choisi plus)* dans lesquels des engagements sont pris pour agir en faveur de l'emploi des salariés âgés.
Ces domaines d'action sont assortis d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

Article 6.1 – Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi et de recrutement des salariés âgés

Obs. : Clause obligatoire avec objectif chiffré en termes de maintien dans l'emploi **et** d'embauche de salariés âgés. Les options proposées ci-après ne sont que des exemples. Il est possible de fixer d'autres indicateurs chiffrés.

Article 6.1.1 – Objectifs chiffrés en matière d'embauche

L'entreprise s'engage à observer plus régulièrement la pyramide des âges au moment des recrutement et à faire croître la part des seniors dans les embauches, s'il apparaît qu'elle est anormalement basse.

A titre d'exemple :

Option 1 :
Au ..... (date), le nombre de salariés âgés d'au moins de..... ans, est de ..... salariés, soit ..... % de la masse salariale. L'entreprise s'engage, d'ici ..... ans (3 ans maximum) à augmenter ce taux d'emploi à ..... %.

Option 2 :
Au ..... (date), le nombre de salariés âgés d'au moins de..... ans, est de ..... salariés, soit ..... % de la masse salariale. L'entreprise s'engage à ce que la part d'embauche des salariés âgés de ..... ans et plus, ne soit pas inférieure à .....% du total des embauches effectuées.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à recruter …… (préciser le nombre) salariés âgés (préciser le délai : avant le terme de l'accord, au cours des années…, d'ici le …)

A titre d'exemple :
Le pourcentage d'embauche de salariés âgés par rapport au nombre total d'embauches est de …… (préciser le taux actuel) %.
L'entreprise s'engage à porter ce taux à …… (préciser le taux projeté]% …… [préciser le délai : avant le terme de l'accord, au cours des années…, d'ici le …).

Article 6.1.2 – Objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi

A titre d'exemple :
Au ..... (date), la part de salariés âgés d'au moins..... ans est de ..... % de l'effectif. L'entreprise s'engage à maintenir ce taux pendant la durée de .....(accord).

A titre d'exemple :
Actuellement …. (préciser le nombre) salariés âgés sont présents dans les effectifs de l'entreprise. L'entreprise s'engage à maintenir ce volume pendant la durée de l'accord.

Article 6.2 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Obs. : Clause obligatoire. Les objectifs de prévention de la pénibilité s'appuient sur les engagements souscrits par l'employeur dans le cadre des accords ou des plans d'action de prévention de la pénibilité prévus à l'article L. 138-29 du Code de sécurité sociale.

L'entreprise s'engage à examiner les facteurs d'amélioration des conditions de travail, au regard des situations de travail devenues pénibles des salariés âgés d'au moins....., en s'appuyant sur les engagements souscrits dans le cadre de ..... (l'accord collectif ou le plan d'action) de prévention de la pénibilité ..... (conclu ou établi) le .....

A titre d'exemple :
L'entreprise sollicitera le réseau de l'Anact et le médecin du travail, pour identifier les risques d'usure professionnelle et renforcer la prévention de ces risques, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste. Un suivi sera établi et communiqué au CHSCT et au médecin du travail.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à ce que les salariés âgés d'au moins ..... ans, occupant les fonctions de....., soient reclassés dans des postes ne subissant pas les facteurs de pénibilité définis par ..... (l'accord ou le plan de pénibilité ou un autre document). Ces salariés pourront bénéficier d'une formation de .....

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à aménager, en priorité, les postes des salariés occupant les fonctions de ..... faisant partie des postes pénibles et âgés d'au moins..... ans, en les équipant de .....

A titre d'exemple :
Afin de réduire les facteurs d'exposition aux facteurs de pénibilité, les salariés âgés d'au moins ..... ans occupant les postes de ..... pourront demander un aménagement de leurs horaires, dans les conditions suivantes : .....

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à diffuser, avec l'aide du médecin du travail et après consultation du CHSCT, une documentation pratique et complète sur les actions de prévention des situations de pénibilité. Des formations seront proposées sur ce sujet.

Article 6.3 – Actions pertinentes dans deux domaines d'actions parmi les cinq domaines énoncés réglementairement

6.3.1. Recrutement de seniors

Obs. : Cette disposition est optionnelle. Si elle est choisie, elle s'ajoute à la clause obligatoire sur les objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des seniors. Si elle n'est pas choisie, l'accord doit prévoir des actions dans 2 des 4 domaines suivants : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges, organisation de la coopération intergénérationnelle, développement des compétences, des qualifications et d'accès à la formation, aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite.

A titre d'exemple :
Pour favoriser une meilleure insertion des salariés âgés dans l'emploi, l'entreprise développera le recours à des contrats aidés, notamment le contrat de professionnalisation.

A titre d'exemple :

L'entreprise informera les salariés âgés sur les possibilités de recruter un salarié ayant déjà liquidé sa retraite et développera cette possibilité dans l'entreprise.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'approchera de Pôle emploi pour l'aider à diversifier ses recrutements.

6.3.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges

Obs. : Cette disposition est optionnelle. Si elle n'est pas choisie, l'accord doit prévoir des actions dans 2 des 4 domaines suivants : embauche de seniors, organisation de la coopération intergénérationnelle, développement des compétences, des qualifications et d'accès à la formation, aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage dans une politique de valorisation de validation des acquis de l'expérience (VAE), avec pour objectif de faire bénéficier au moins..... salariés âgés d'au moins ..... ans de cette démarche avant le .....

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à effectuer les entretiens de deuxième partie de carrière auprès des salariés âgés d'au moins ..... ans. Un bilan du nombre d'entretiens effectués sera présenté tous les ans aux représentants du personnel. La première année, seront concernés en priorité les salariés âgés d'au moins ..... ans. L'ensemble des salariés concernés devra avoir bénéficié d'un entretien de fin de carrière au terme de ..... ans (durée de l'accord) de l'accord.
À la suite de ces entretiens, et compte tenu des indications fournies dans le cadre de la GPEC et des aspirations du salarié, une réflexion sera menée avec lui, afin d'examiner son évolution de carrière jusqu'à son départ à la retraite.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à faire bénéficier ..... salariés d'au moins ..... ans, d'un bilan de compétence pour permettre d'analyser leurs compétences et de favoriser un parcours professionnel dans la durée.

A titre d'exemple :
Pour encourager la mobilité professionnelle, l'entreprise s'engage, compte tenu de l'entretien de deuxième partie de carrière ou du bilan de compétence, à faire bénéficier les salariés concernés d'un congé de formation pour leur permettre de s'orienter, le cas échéant, vers d'autres métiers.

6.3.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Obs. : Cette disposition est optionnelle. Si elle n'est pas choisie, l'accord doit prévoir des actions dans 2 des 4 domaines suivants : embauche de seniors, anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges, développement des compétences, des qualifications et d'accès à la formation, aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite.

A titre d'exemple :
La cohabitation de différentes générations, à l'intérieur de l'entreprise, constitue une richesse pour celle-ci. Aussi, l'entreprise se doit de faire coexister, dans les meilleures conditions, ces différentes générations, afin que chacune d'elles puissent apporter à l'action commune et faire partager aux autres ses spécificités et ses connaissances particulières.
En ce sens pendant toute la durée d'application du présent accord :

- L'entreprise veillera, notamment, lors des actions de mutation ou de recrutement que travaillent, à l'intérieur de chaque service et équipe, des salariés d'âges différents.

- Cette recherche de la diversité des âges devra également régir la composition des groupes constitués au niveau de l'entreprise et notamment, les groupes de travail, de projet ou de formation.

6.3.4. Développement des compétences, des qualifications et d'accès à la formation

Obs. : Cette disposition est optionnelle. Si elle n'est pas choisie, l'accord doit prévoir des actions dans 2 des 4 domaines suivants : embauche de seniors, organisation de la coopération intergénérationnelle, anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges, aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à faire bénéficier ..... salariés âgés d'au moins ..... ans d'une priorité en matière de période de professionnalisation et de DIF. Au terme de ..... ans (durée de l'accord) de l'accord, ... % de la population éligible doit avoir bénéficié d'une formation dans ce cadre.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à affecter ..... % du montant financier du plan de formation aux formations suivies par les salariés âgés d'au moins ..... ans.

A titre d'exemple :
L'entreprise informera le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, du nombre de salariés âgés ayant suivi une formation.

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

Obs. : Cette disposition est optionnelle. Si elle n'est pas choisie, l'accord doit prévoir des actions dans 2 des 4 domaines suivants : embauche de seniors, organisation de la coopération intergénérationnelle, anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges, développement des compétences, des qualifications et d'accès à la formation.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à proposer à ..... salariés âgés d'au moins ..... ans, d'aménager leur temps de travail en optant pour un temps partiel.

A titre d'exemple :
L'entreprise offrira aux salariés âgés d'au moins..... ans la possibilité de faire un bilan retraite lors de l'entretien professionnel.

A titre d'exemple :
L'entreprise informera les salariés âgés d'au moins..... ans sur les règles applicables en matière de retraite, notamment la surcôte, les possibilités de cumul emploi-retraite, par des réunions d'information effectuées tous les .....

A titre d'exemple :
Les salariés âgés d'au moins ..... ans seront prioritaires pour exercer des fonctions de tuteur ou de référents.

Article 7 : OBJECTIF DE TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Obs. : C'est une clause obligatoire. Les modalités de transmission des compétences s'appuient sur les « compétences-clés » identifiées dans le diagnostic. Elles peuvent comprendre notamment, la mise en place de binômes d'échange de compétences entre les salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience

professionnelle dans l'entreprise, ainsi que l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à mettre en place des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise. Ces binômes seront mis en place sur la base du volontariat.
En effet, ces salariés expérimentés sont à même de transmettre des savoir-faire ou des compétences que leur confère leur expérience. La mise en place de tels binômes donne la possibilité aux entreprises, après avoir identifié les savoirs et les compétences qui leur sont indispensables, de pouvoir en disposer, après le départ en retraite des salariés.
Les jeunes concernés peuvent de leur côté faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies, etc.).
Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus, tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à mettre en place ..... binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés âgés et des jeunes.

A titre d'exemple :
L'entreprise organisera les équipes de travail en prenant soin, d'associer des salariés expérimentés âgés avec des jeunes.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à confier à ..... salariés âgés des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des jeunes embauchés.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à valoriser la fonction tutorale en fixant à ..... salariés, la proportion de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction et notamment ..... heures de décharge. Un indicateur de satisfaction des salariés suivis par un tuteur sera mis en place dans l'entreprise.

A titre d'exemple :
L'entreprise sollicitera ..... salariés âgés pour participer à des jurys d'examen dans le cadre de démarche de type VAE.

Article 8 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES - MIXITE DES EMPLOIS ET PREVENTION DE LA PENIBILITE

Obs. : L'accord doit comporter une clause sur la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. Ces objectifs s'appuient sur les engagements souscrits par l'employeur dans le cadre des accords ou plans d'action mentionnés aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du Code du travail et L. 138-29 du Code de sécurité sociale.

A titre d'exemple :
Les différents engagements pris au sein du présent accord ont été édictés en cohérence avec les …… (préciser : accords ou plans d'action), relatifs à l'égalité professionnelle et la prévention de la pénibilité (les dater éventuellement).

A titre d'exemple :
Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'entreprise s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes issus de..... (l'accord ou du plan

d'action du .....), de développement de la mixité des emplois et de prévention de la pénibilité.

Article 9 : CALENDRIER PREVISIONNEL ET MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION

Obs. : L'accord détermine librement ces modalités. Au-delà des exemples cités, il est possible aussi de confier à une commission le suivi de cet accord.

A titre d'exemple :
Les engagements souscrits dans le présent accord doivent être mis en œuvre avant le ..... (date ou terme de l'accord).

Ou bien
Les engagements souscrits au titre du présent …… accord sont mis en œuvre selon le calendrier suivant :

Actions	**Date de mise en œuvre**	**(*Données optionnelles*) : terme de l'action**
… (préciser)		
… (préciser)		
… (préciser)		

A titre d'exemple :
Un référent sera désigné pour promouvoir la politique de l'entreprise en matière d'emploi des seniors ; il sera notamment chargé de garantir que les actions retenues seront suivies d'effet et évaluées. Le référent pourra constituer un groupe de travail avec les partenaires sociaux dans l'entreprise.

A titre d'exemple :
Il sera présenté chaque année et communiqué au comité d'entreprise (ou, à défaut, aux délégués du personnel), aux organisations syndicales et au CHSCT, un bilan de l'accord comportant notamment des données chiffrées.
Ou bien
Un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif, dont le contenu est fixé par arrêté ministériel, conformément aux dispositions de l'article R. 5121-36 du Code du travail, sera remis :

- Au DIRECCTE.
- Aux délégués syndicaux.
- Aux membres du comité d'entreprise.
- Aux membres du CHSCT pour les domaines relevant de ses compétences.

Le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des engagements prévus au titre du présent accord sera assuré par une commission spécialement créée à cet effet, se réunissant au moins… (préciser) fois par an, et composée des membres suivants :

- … [préciser les membres composant la commission]

Article 10 : CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le présent accord est soumis avant sa signature à la consultation du comité d'entreprise, ainsi qu'à la consultation du CHSCT pour les domaines relevant de sa compétence.

Article 11 : ENTREE EN VIGUEUR

Pour les entreprises occupant un effectif entre 50 et 300 salariés éligibles à l'aide :
Prenant en compte l'article R. 5121-32 du Code du travail, les parties conviennent de ce que le présent accord entrera en vigueur, sous réserve d'une décision **expresse** de conformité de l'accord par le DIRECCTE, dans le délai réglementaire de 3 semaines.

Article 11 - AGREMENT ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD (Pour les entreprises soumises à la procédure d'agrément applicable dans le secteur social et médico-social)

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles. Il entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément.

Article 11 - ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD (Pour les entreprises non soumises à la procédure d'agrément)

Le présent accord entrera en vigueur à compter de …

Article 12 : DUREE DE L'ACCORD

Obs. : En application de l'article L. 5121-11 du Code du travail, la durée maximale de l'accord est de 3 ans.

Le présent accord est conclu pour une durée de ..... (à compléter) ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Il prendra automatiquement fin sans autre formalité à cette date.

Article 13 : REVISION

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle, concernant le (ou les) article(s) soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois, à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord.

Article 14 : FORMALITES DE DEPÔT, DE PUBLICITE ET NOTIFICATION

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail, à savoir le dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, et une version sur support électronique auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi …… (préciser), et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de …… (préciser).

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.
Obs : Outre les pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail pour l'accord, l'accord doit être déposé accompagné :

- Du diagnostic et d'une fiche descriptive de celui-ci, dont le modèle est établi par arrêté.
- Dans le cas des plans d'action, d'une copie de l'avis du comité d'entreprise et le cas échéant, du procès-verbal de désaccord.

Fait à ..... (lieu), le ..... (date)

Annexes :

- Diagnostic préalable à la négociation de l'accord.
- Fiche descriptive du contenu de l'accord (selon formulaire établi par arrêté du 26 avril 2013).
- Eventuellement annexer lorsqu'ils sont renseignés, les documents d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord (selon formulaire établi par arrêté du 26 avril 2013).

Trame de projet de plan d'action sur le contrat de génération

Préambule

L'emploi des jeunes et des seniors constitue un enjeu fondamental.

Le contrat de génération est porteur d'une ambition forte : Favoriser l'emploi des jeunes et des seniors, reconnaître les atouts de tous les salariés, quel que soit leur âge, et augmenter la compétitivité des entreprises.
Le contrat de génération permet aux employeurs d'assurer la transmission des compétences et des savoir-faire, grâce à l'embauche de jeunes en CDI et au maintien dans l'emploi ou le recrutement de seniors.

(Eventuellement)
Rappeler le lancement des négociations avec les délégués syndicaux et le procès-verbal de désaccord.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 5121-6 du Code du travail, la direction élabore des dispositions concrètes, destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Article 1 : OBJET

Le présent plan d'action vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences. Il s'appuie pour cela sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés effectué le .....

Article 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent plan s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise …… (préciser).

Article 3 : DIAGNOSTIC PREALABLE

Préalablement, à l'élaboration du présent plan, a été réalisé un diagnostic comportant des éléments relatifs :

- A la pyramide des âges.
- Aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise.
- Aux prévisions de départ à la retraite.
- Aux perspectives de recrutement.
- Aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, dites " compétences-clés ".
- Aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées dans les …… (préciser : accords ou plans d'action) en faveur de la prévention de la pénibilité.

Le diagnostic s'est appuyé sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Eventuellement) et sur le

bilan des mesures prises dans le cadre des …… (préciser : accords ou plans d'action) portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 4 : TRANCHES D'AGE DES JEUNES ET DES SENIORS CONCERNES

Les engagements pris par le présent plan d'action concernent :
– Les jeunes de ..... à ..... ans révolus.
– Les salariés âgés d'au moins ..... ans.

Obs. : Clause obligatoire. Les tranches d'âge des jeunes et des seniors peuvent être élargies pour les travailleurs handicapés

NB. - Les entreprises, dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, qui élaborent un plan pour bénéficier de l'aide, ont tout intérêt à calquer les âges sur ceux indiqués par la loi soit 26 ou 30 ans et 57 ans.

Article 5 : OBJECTIF D'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

Article 5.1 – Objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeune en contrat à durée indéterminée

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à recruter..... jeunes âgés de moins de ..... ans avant ..... (date ou terme du plan d'action, nombre d'années, etc.).

A titre d'exemple :
L'entreprise se fixe comme objectif d'augmenter de ..... (à compléter) % le pourcentage de jeunes salariés âgés de moins de ..... en contrat à durée indéterminée dans le total des embauches effectuées pendant la durée du plan d'action.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à ce que le taux d'embauche de jeunes salariés en contrat à durée indéterminée par rapport au nombre total d'embauches à contrat à durée indéterminée soit de …… (préciser le taux projeté) % …… (préciser l'échéancier : avant le terme du plan d'action, au cours des années…, d'ici le …).

Article 5.2 – Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Obs. : Clause obligatoire qui doit comporter au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement, l'organisation de sa charge de travail. Il peut être utile de se référer au contenu de l'ANI du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes pour rédiger cette clause.

5.2.1 – Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise

L'entreprise met en place, pour tous les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise. Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

A titre d'exemple :
Pour faciliter l'intégration du jeune dans l'entreprise, un message de présentation sera envoyé à l'ensemble du personnel le jour de son arrivée. Il sera présenté à son équipe et ses principaux interlocuteurs. Une description précise de son poste lui sera remise et expliquée par .....

A titre d'exemple :
Un livret d'accueil sera remis au jeune embauché le jour de son arrivée dans l'entreprise. Ce livret d'accueil lui donnera, de manière synthétique, toutes les informations dont il peut avoir besoin, ou lui indique la marche à suivre pour les obtenir. Ces informations lui permettront également de se repérer dans l'entreprise et de connaître l'organigramme.

A titre d'exemple :
Le jeune embauché suivra ..... (un stage de découverte, un séminaire d'intégration, etc.) dans les ..... premiers mois de son entrée dans l'entreprise.

A titre d'exemple :
Des réunions d'informations et de présentation des différents services, synthétiques et pédagogiques, seront proposées au jeune embauché.

5.2.2 – Désignation, fonctions et charge de travail du référent

Obs. : Le référent n'est pas un tuteur, tel qu'il est prévu pour certains contrats en alternance. Son rôle peut donc être beaucoup moins « encadrant » que celui d'un tuteur. Il peut s'agir d'un salarié de l'entreprise qui est un simple interlocuteur pour le jeune embauché, sans avoir nécessairement l'obligation de le former. Mais si le plan d'action précise qu'il s'agit d'un tuteur, il faudra dans ce cas, vérifier ce que prévoit l'accord de branche éventuel sur le statut du tuteur.

A titre d'exemple :
L'entreprise présentera au jeune le salarié à qui il pourra 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 de l'aider à mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.
Ce référent, dont le rôle ne doit pas être confondu avec celui de tuteur, est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, parmi les salariés qu'il estimera le plus apte à remplir ce rôle.

A titre d'exemple :
La prise en charge relationnelle du jeune embauché est fondamentale ; ce dernier doit pouvoir échanger et développer des relations de confiance. Un référent sera nommé pour chaque jeune embauché. Il sera chargé d'accompagner le jeune pendant toute sa période d'intégration, de l'aider à « décoder » l'entreprise, de lui apporter des réponses aux questions qu'il peut se poser, ou l'orienter vers la personne la mieux placée pour lui répondre.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :
– Soit pour pouvoir transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences, afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe. Dans ce cas, le référent appartiendra au même service ou à la même équipe que le jeune.
– Soit pour pouvoir transmettre les règles propres à l'entreprise. Dans ce cas, le référent peut être d'un autre service ou d'une autre équipe que le jeune encadré.

Ce référent doit être volontaire pour exercer cette fonction ; il suivra une formation destinée à développer ses compétences en matière de communication pédagogique, d'identifier les difficultés rencontrées par le jeune, afin de mettre des actions pour les régler, de planifier des objectifs de progression. Un référent ne peut prendre en charge plus de ..... jeunes.

L'entreprise s'engage à ce que ce salarié référent dispose du temps nécessaire pour se former et exercer les fonctions de référent. Il consacrera .....heures par ..... (semaine ou mois) pour effectuer ses fonctions de référent.

Le référent qui n'intervient ni dans l'exécution, ni dans l'organisation du travail du jeune salarié, ni dans la détermination de son parcours de formation ne détient, du seul fait de ses fonctions de référent, aucun pouvoir disciplinaire à son égard.

Le référent doit s'assurer du bon déroulement du parcours d'intégration du jeune embauché.

5.2.3. Accès au plan de formation

Les jeunes embauchés bénéficient d'un accès égal au plan de formation que celui dont disposent les autres salariés de l'entreprise.

Toutefois, notamment en ce qui concerne les jeunes les moins qualifiés, une attention particulière sera portée au contenu des formations leur étant destinées afin que celles-ci correspondent à leur qualité de nouvel embauché et leur permettent d'acquérir les compétences nécessaires à la poursuite de la relation de travail.

Article 5.3 – Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune

Obs. : Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent doivent porter notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

A titre d'exemple :
Un entretien aura lieu avec le jeune embauché dans les ..... premiers mois de son entrée dans l'entreprise pour évaluer son intégration dans l'entreprise :

- Soit un questionnaire sera remis au jeune pour permettre de détecter les difficultés éventuelles et y remédier.
- Soit cet entretien a notamment pour objet d'évaluer les conditions d'intégration du jeune dans l'entreprise et la maîtrise de ses compétences.
  A l'issue de cet entretien, le responsable hiérarchique en concertation avec le jeune, peut éventuellement décider de la mise en place de mesures complémentaires ayant pour objet d'améliorer l'intégration du jeune et l'acquisition de compétences.

  Un document de synthèse de l'entretien est remis au jeune.

Article 5.4 – Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

Obs. : Clause obligatoire comportant les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages, modalités d'accueil des alternants et des stagiaires.

NB. - Pour les entreprises entrant dans le cadre de l'aide, les embauches en contrat de professionnalisation peuvent entrer dans le cadre des contrats de génération, s'ils sont conclus à durée indéterminée.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à favoriser le recours à des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Elle proposera ..... contrats en alternance avant le .....(date, terme du plan d'action, etc.).

L'entreprise s'engage à proposer au moins ..... stages par an à des jeunes. Pour ce faire, elle développera des partenariats avec les écoles et les universités de la région.

Les jeunes en contrat d'alternance ou en stage se verront remettre, à leur arrivée, une information sur l'entreprise et les fonctions qu'ils occuperont. Un livret d'accueil leur sera remis. Ils bénéficieront d'un encadrement assuré par un référent qui sera leur interlocuteur.

Dans cette optique, il sera développé un partenariat avec les différentes écoles, universités, centres de formation… permettant de recourir aux différents dispositifs visés précédemment.

Chacune des personnes titulaires d'un contrat en alternance ou bien d'une convention de stage se verra appliquer une période d'accueil dans les conditions suivantes :

- …… (préciser les mesures retenues pour l'accueil)

Le suivi de ces jeunes sera assuré par un :

- maître d'apprentissage, pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage,
- tuteur, pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation,
- maître de stage pour les stagiaires.

Il est convenu que :

- Les stages seront nécessairement inclus dans un cursus professionnel et donneront lieu à la conclusion d'une convention de stage entre l'entreprise, l'établissement d'enseignement et le stagiaire.
- Les stages ne pourront avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail dans l'entreprise.
- Les travaux confiés au stagiaire devront correspondre aux objectifs du stage définis par l'établissement d'enseignement et permettre au stagiaire d'acquérir des compétences professionnelles.

Article 5.5 – Moyens matériels mis à la disposition du jeune pour faciliter l'accès à l'emploi

Obs. : clause facultative. Le plan d'action peut mobiliser les outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels d'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport, mobilité, restauration ou de garde d'enfants.

A titre d'exemple :
Afin de permettre aux jeunes actifs de moins de 26 ans de faire face aux frais (mobilité, restauration, matériel ou tenue vestimentaire liés à l'emploi, etc.) auxquels ils sont confrontés avant de percevoir leur premier salaire, il est mis en place à leur intention une aide financière exceptionnelle, attribuée dans les conditions ci-après ..... (à préciser).

Article 6 : OBJECTIF D'EMBAUCHE ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

L'article R. 5121-28 du Code du travail identifie les domaines d'action dans lesquels, il est nécessaire de prendre des dispositions concrètes, favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés.

Les domaines d'action sont :
- Le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise.
- L'anticipation de l'évolution professionnelles et gestion des âges.
- L'organisation de la coopération intergénérationnelle.
- Le développement des compétences, des qualifications et d'accès à la formation.
- L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Les partenaires sociaux ont identifié 2 domaines d'action *(minimum exigé par les textes légaux mais il peut en être choisi plus)* dans lesquels des engagements sont pris pour agir en faveur de l'emploi des salariés âgés.
Ces domaines d'action sont assortis d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

Article 6.1 – Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi et de recrutement des salariés âgés

Obs. : Clause obligatoire avec objectif chiffré en termes de maintien dans l'emploi **et** d'embauche de salariés âgés. Les options proposées ci-après ne sont que des exemples. Il est possible de fixer d'autres indicateurs chiffrés.

Article 6.1.1 – Objectifs chiffrés en matière d'embauche

L'entreprise s'engage à observer plus régulièrement la pyramide des âges au moment des recrutements et à faire croître la part des seniors dans les embauches, s'il apparaît qu'elle est anormalement basse.

A titre d'exemple :

Option 1 :
Au ..... (date), le nombre de salariés âgés d'au moins de..... ans, est de ..... salariés, soit ..... % de la masse salariale. L'entreprise s'engage, d'ici ..... ans (3 ans maximum) à augmenter ce taux d'emploi à ..... %.

Option 2 :
Au ..... (date), le nombre de salariés âgés d'au moins de..... ans, est de ..... salariés, soit ..... % de la masse salariale. L'entreprise s'engage à ce que la part d'embauche des salariés âgés de ..... ans et plus, ne soit pas inférieure à .....% du total des embauches effectuées.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à recruter …… (préciser le nombre) salariés âgés (préciser le délai : avant le terme du plan d'action, au cours des années…, d'ici le …).

A titre d'exemple :
Le pourcentage d'embauche de salariés âgés par rapport au nombre total d'embauches est de …… (préciser le taux actuel) %.
L'entreprise s'engage à porter ce taux à …… (préciser le taux projeté)% …… (préciser le délai : avant le terme du plan d'action, au cours des années…, d'ici le …)

Article 6.1.2 – Objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi

A titre d'exemple :
Au ..... (date), la part de salariés âgés d'au moins..... ans est de ..... % de l'effectif. L'entreprise s'engage à maintenir ce taux pendant la durée de .....(plan d'action).

A titre d'exemple :
Actuellement, …. (préciser le nombre) salariés âgés sont présents dans les effectifs de l'entreprise. L'entreprise s'engage à maintenir ce volume pendant la durée du plan d'action.

Article 6.2 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Obs. : Clause obligatoire. Les objectifs de prévention de la pénibilité s'appuient sur les engagements souscrits par l'employeur dans le cadre des accords ou des plans d'action de prévention de la pénibilité prévus à l'article L. 138-29 du Code de sécurité sociale.

L'entreprise s'engage à examiner les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles des salariés âgés d'au moins....., en s'appuyant sur les engagements souscrits dans le cadre de ..... (l'accord collectif ou le plan d'action) de prévention de la pénibilité ..... (conclu ou établi) le .....

A titre d'exemple :
L'entreprise sollicitera le réseau de l'Anact et le médecin du travail pour identifier les risques d'usure professionnelle et renforcer la prévention de ces risques, notamment par

l'adaptation et l'aménagement du poste. Un suivi sera établi et communiqué au CHSCT et au médecin du travail.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à ce que les salariés âgés d'au moins ..... ans, occupant les fonctions de....., soient reclassés dans des postes ne subissant pas les facteurs de pénibilité définis par ..... (l'accord ou le plan de pénibilité ou un autre document). Ces salariés pourront bénéficier d'une formation de .....

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à aménager, en priorité, les postes des salariés occupant les fonctions de ..... faisant partie des postes pénibles, et âgés d'au moins..... ans, en les équipant de .....

A titre d'exemple :
Afin de réduire les facteurs d'exposition aux facteurs de pénibilité, les salariés âgés d'au moins ..... ans, occupant les postes de ..... pourront demander un aménagement de leurs horaires, dans les conditions suivantes : .....

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à diffuser, avec l'aide du médecin du travail et après consultation du CHSCT, une documentation pratique et complète sur les actions de prévention des situations de pénibilité. Des formations seront proposées sur ce sujet.

Article 6.3 – Actions pertinentes dans deux domaines d'actions parmi les cinq domaines énoncés réglementairement

6.3.1. Recrutement de seniors

Obs. : Cette disposition est optionnelle. Si elle est choisie, elle s'ajoute à la clause obligatoire sur les objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des seniors. Si elle n'est pas choisie, le plan d'action doit prévoir des actions dans 2 des 4 domaines suivants : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges, organisation de la coopération intergénérationnelle, développement des compétences, des qualifications et d'accès à la formation, aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite.

A titre d'exemple :
Pour favoriser une meilleure insertion des salariés âgés dans l'emploi, l'entreprise développera le recours à des contrats aidés, notamment le contrat de professionnalisation.

A titre d'exemple :
L'entreprise informera les salariés âgés sur les possibilités de recruter un salarié ayant déjà liquidé sa retraite et développera cette possibilité dans l'entreprise.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'approchera de Pôle emploi pour l'aider à diversifier ses recrutements.

6.3.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges

Obs. : Cette disposition est facultative. Si elle n'est pas choisie, le plan d'action doit prévoir des actions dans 2 des 4 domaines suivants : embauche de seniors, organisation de la coopération intergénérationnelle, développement des compétences, des qualifications et d'accès à la formation, aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite.

A titre d'exemple :

L'entreprise s'engage dans une politique de valorisation de validation des acquis de l'expérience (VAE), avec pour objectif de faire bénéficier au moins..... salariés âgés d'au moins ..... ans de cette démarche avant le .....

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à effectuer les entretiens de deuxième partie de carrière auprès des salariés âgés d'au moins ..... ans. Un bilan du nombre d'entretiens effectués sera présenté tous les ans aux représentants du personnel. La première année, seront concernés en priorité les salariés âgés d'au moins ..... ans. L'ensemble des salariés concernés devra avoir bénéficié d'un entretien de fin de carrière au terme de ..... ans (durée du plan d'action) du plan d'action.
À la suite de ces entretiens, et compte tenu des indications fournies dans le cadre de la GPEC et des aspirations du salarié, une réflexion sera menée avec lui, afin d'examiner son évolution de carrière jusqu'à son départ à la retraite.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à faire bénéficier ..... salariés d'au moins ..... ans d'un bilan de compétence pour permettre d'analyser leurs compétences et de favoriser un parcours professionnel dans la durée.

A titre d'exemple :
Pour encourager la mobilité professionnelle, l'entreprise s'engage, compte tenu de l'entretien de deuxième partie de carrière ou du bilan de compétence, à faire bénéficier les salariés concernés d'un congé de formation pour leur permettre de s'orienter, le cas échéant, vers d'autres métiers.

6.3.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Obs. : Cette disposition est optionnelle. Si elle n'est pas choisie, le plan doit prévoir des actions dans 2 des 4 domaines suivants : embauche de seniors, anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges, développement des compétences, des qualifications et d'accès à la formation, aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite.

A titre d'exemple :
La cohabitation de différentes générations, à l'intérieur de l'entreprise, constitue une richesse pour celle-ci. Aussi, l'entreprise se doit de faire coexister, dans les meilleures conditions, ces différentes générations, afin que chacune d'elles puissent apporter à l'action commune et faire partager aux autres ses spécificités et ses connaissances particulières.
En ce sens, pendant toute la durée d'application du présent plan :

- L'entreprise veillera, notamment, lors des actions de mutation ou de recrutement que travaillent, à l'intérieur de chaque service et équipe, des salariés d'âges différents.
- Cette recherche de la diversité des âges devra également régir la composition des groupes constitués au niveau de l'entreprise et notamment, les groupes de travail, de projet ou de formation.

6.3.4. Développement des compétences, des qualifications et d'accès à la formation

Obs. : Cette disposition est facultative. Si elle n'est pas choisie, le plan d'action doit prévoir des actions dans 2 des 4 domaines suivants : embauche de seniors, organisation de la coopération intergénérationnelle, anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges, aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à faire bénéficier ..... salariés âgés d'au moins ..... ans d'une priorité en matière de période de professionnalisation et de DIF. Au terme de ..... ans (durée du plan

d'action) du plan d'action, ... % de la population éligible doit avoir bénéficié d'une formation dans ce cadre.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à affecter ..... % du montant financier du plan de formation aux formations suivies par les salariés âgés d'au moins ..... ans.

A titre d'exemple :
L'entreprise informera le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, du nombre de salariés âgés ayant suivi une formation.

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

Obs. : Cette disposition est facultative. Si elle n'est pas choisie, le plan d'action doit prévoir des actions dans 2 des 4 domaines suivants : embauche de seniors, organisation de la coopération intergénérationnelle, anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges, développement des compétences, des qualifications et d'accès à la formation.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à proposer à ..... salariés âgés d'au moins ..... ans, d'aménager leur temps de travail en optant pour un temps partiel.

A titre d'exemple :
L'entreprise offrira aux salariés âgés d'au moins..... ans la possibilité de faire un bilan retraite lors de l'entretien professionnel.

A titre d'exemple :
L'entreprise informera les salariés âgés d'au moins..... ans sur les règles applicables en matière de retraite, notamment la surcôte, les possibilités de cumul emploi-retraite, par des réunions d'information effectuées tous les .....

A titre d'exemple :
Les salariés âgés d'au moins ..... ans seront prioritaires pour exercer des fonctions de tuteur ou de référents.

Article 7 : OBJECTIF DE TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Obs. : C'est une clause obligatoire. Les modalités de transmission des compétences s'appuient sur les « compétences-clés » identifiées dans le diagnostic. Elles peuvent comprendre notamment, la mise en place de binômes d'échange de compétence entre les salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise, ainsi que l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à mettre en place des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise. Ces binômes seront mis en place sur la base du volontariat.
En effet, ces salariés expérimentés sont à même de transmettre des savoir-faire ou des compétences que leur confère leur expérience. La mise en place de tels binômes donne la possibilité aux entreprises, après avoir identifié les savoirs et les compétences qui leur sont indispensables, de pouvoir en disposer après le départ en retraite des salariés.
Les jeunes concernés peuvent de leur côté, faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies, etc.).

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus, tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à mettre en place ..... binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés âgés et des jeunes.

A titre d'exemple :
L'entreprise organisera les équipes de travail en prenant soin, d'associer des salariés expérimentés âgés avec des jeunes.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à confier à ..... salariés âgés des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des jeunes embauchés.

A titre d'exemple :
L'entreprise s'engage à valoriser la fonction tutorale en fixant à ..... salariés, la proportion de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction et notamment, ... heures de décharge. Un indicateur de satisfaction des salariés suivis par un tuteur sera mis en place dans l'entreprise.

A titre d'exemple :
L'entreprise sollicitera ..... salariés âgés pour participer à des jurys d'examen dans le cadre de démarche de type VAE.

Article 8 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET MIXITE DES EMPLOIS ET PREVENTION DE LA PENIBILITE

Obs. : Le plan d'action doit comporter une clause sur la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. Ces objectifs s'appuient sur les engagements souscrits par l'employeur dans le cadre des accords ou plans d'action mentionnés aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du Code du travail et L. 138-29 du Code de sécurité sociale.

A titre d'exemple :
Les différents engagements pris au sein du présent plan ont été édictés en cohérence avec les …… (préciser : accords ou plans d'action), relatifs à l'égalité professionnelle et la prévention de la pénibilité (les dater éventuellement).

A titre d'exemple :
Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'entreprise s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes issus de..... (l'accord ou du plan d'action du .....), de développement de la mixité des emplois et de prévention de la pénibilité.

Article 9 : CALENDRIER PREVISIONNEL ET MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION

Obs. : Le plan d'action détermine librement ces modalités. Au-delà des exemples cités, il est possible aussi de confier à une commission le suivi de ce plan d'action.

A titre d'exemple :
Les engagements souscrits dans le présent plan d'action doivent être mis en œuvre avant le ..... (date ou terme du plan d'action).
Ou bien
Les engagements souscrits au titre du présent …… (préciser : plan) sont mis en œuvre selon le calendrier suivant :

Actions	Date de mise en œuvre	(*Données optionnelles*) : terme de l'action
… (préciser)		
… (préciser)		
… (préciser)		

A titre d'exemple :
Un référent sera désigné pour promouvoir la politique de l'entreprise en matière d'emploi des seniors ; il sera notamment chargé de garantir que les actions retenues seront suivies d'effet et évaluées. Le référent pourra constituer un groupe de travail avec les partenaires sociaux dans l'entreprise.

A titre d'exemple :
Il sera présenté chaque année et communiqué au comité d'entreprise (ou, à défaut, aux délégués du personnel), aux organisations syndicales et au CHSCT, un bilan du plan d'action comportant notamment des données chiffrées.
Ou bien
Un document d'évaluation sur la mise en œuvre du plan d'action, dont le contenu est fixé par arrêté ministériel conformément aux dispositions de l'article R. 5121-36 du Code du travail, sera remis :

- Au DIRECCTE.
- Aux délégués syndicaux.
- Aux membres du comité d'entreprise.
- Aux membres du CHSCT pour les domaines relevant de ses compétences.

Chaque année le comité d'entreprise, ainsi que le CHSCT, pour les domaines relevant de sa compétence, (Ou s'il n'existe pas de CE et ou de CHSCT : les délégués du personnel) sont consultés sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés.

Article 10 : CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le présent plan d'action est élaboré après avis du comité d'entreprise ainsi qu'avis du CHSCT pour les domaines relevant de sa compétence.

Article 11 : ENTREE EN VIGUEUR

Pour les entreprises occupant un effectif entre 50 et 300 salariés éligibles à l'aide :
Prenant en compte l'article R. 5121-32 du Code du travail, les parties conviennent de ce que le présent plan d'action entrera en vigueur, sous réserve d'une décision **expresse** de conformité du plan d'action par le DIRECCTE, dans le délai réglementaire de 6 semaines.

Article 11 - AGREMENT ET ENTREE EN VIGUEUR DU PLAN D'ACTION (Pour les entreprises soumises à la procédure d'agrément applicable dans le secteur social et médico-social)

Le présent plan d'action est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles. Il entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément.

Article 11 - ENTREE EN VIGUEUR DU PLAN D'ACTION (Pour les entreprises non soumises à la procédure d'agrément)

Le présent plan d'action entrera en vigueur à compter de …

Article 12 : DUREE DU PLAN D'ACTION

Obs. : En application de l'article L. 5121-11 du Code du travail, la durée maximale du plan d'action est de 3 ans.

Le présent plan d'action est conclu pour une durée de ..... (à compléter) ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Il prendra automatiquement fin sans autre formalité à cette date.

Article 13 : FORMALITES DE DEPÔT ET DE PUBLICITE ET NOTIFICATION

Le présent plan d'action fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, conformément à l'article L 2231-6 du Code du travail, à savoir le dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, et une version sur support électronique auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi …… (préciser).

Le texte du présent plan d'action est communiqué au..... (comité d'entreprise et/ou délégués du personnel et/ou CHSCT). En l'absence de représentants du personnel, les salariés sont informés du contenu du plan par .....(Affichage, intranet, courrier, etc.)

NB. – Le plan d'action n'a pas à être déposé au conseil de prud'hommes.
Outre les pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail pour l'accord, le plan d'action doit être déposé accompagné :

- Du diagnostic et d'une fiche descriptive de celui-ci dont le modèle est établi par arrêté.
- D'une copie de l'avis du comité d'entreprise et le cas échéant, du procès-verbal de désaccord.

Fait à ..... (lieu), le ..... (date)

Annexes :

- Copie de l'avis des représentants du personnel.
- Procès-verbal de désaccord justifiant qu'une négociation a été ouverte.
- Diagnostic préalable à l'élaboration du plan d'action.
- Fiche descriptive du contenu du plan d'action (selon formulaire établi par arrêté du 26 avril 2013).
- Eventuellement annexer lorsqu'ils sont renseignés,s les documents d'évaluation sur la mise en œuvre du plan d'action (selon formulaire établi par arrêté du 26 avril 2013).