

ACCORD DE BRANCHE RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

Entre

- L'USN VAD CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Commerce CFE-CGC, La Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE-CGC, représentée par Messieurs Alain DIEUDONNE et Michel RIME
- la Fédération des Syndicats CFTC, Commerce Services et Forces de Vente, représentée par Monsieur Alexandre LEMAHIEU
- la Fédération des Services CFDT, représentée par Monsieur Francis MEGANCK
- La Fédération des employés et cadres force ouvrière, représentée par Monsieur Christophe LECOMTE
- La Fédération du commerce et des services CGT, représentée par Monsieur Thierry MENARD

d'une part,

et

- le Syndicat national des entreprises de vente à distance, représenté par Madame Hélène Van Waes,
- le Syndicat des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France, représenté par Madame Hélène Van Waes

d'autre part,

il est convenu ce qui suit.

Préambule :

En 2009, la branche de la vente à distance s'est engagée avec ses partenaires sociaux dans une réflexion sur les seniors qui a abouti à un accord du 06 novembre 2009. L'objectif de cet accord était d'accompagner les entreprises, en particulier les PME, dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés.

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

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

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

1


L'analyse du bilan de l'accord sénior du 6 novembre 2009 fait notamment ressortir que l'objectif de progression des effectifs de la classe d'âge des 55 ans et plus, fixé par les partenaires sociaux à 10%, est largement dépassé puisqu'il atteint 28% (Annexe 1 : indicateurs de référence). Les parties au présent accord partagent la nécessité de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, en prenant appui sur les compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés et affirment leur volonté de définir une politique de l'emploi basée sur l'alliance des générations en assurant la transmission des compétences entre les jeunes et les salariés âgés.

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

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

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

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

Article 1 Champ d'application :

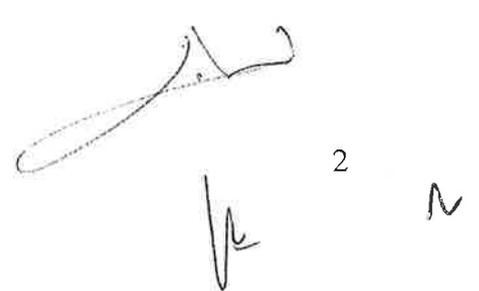
Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1^{er} « champs d'application » de la Convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

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

Article 2 – Objet de l'accord

Le présent accord répond, par des engagements adaptés à la situation de la branche professionnelle, au triple objectif que ce sont fixés les partenaires sociaux dans l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 :

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



Handwritten signature and initials at the bottom right of the page.

Article 3- Diagnostic préalable

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

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

Le diagnostic porte sur :

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

Ce diagnostic s'est appuyé sur les données disponibles en matière d'emploi résultant notamment des travaux de l'observatoire prospectif du commerce (Annexe 1 : indicateurs de référence)

C'est sur la base de ce diagnostic préalable, joint au présent accord (Annexe 2), et de constats partagés que les signataires du présent accord conviennent des modalités de mise en œuvre suivantes.

Article 4- Bénéficiaires des contrats de génération

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

- **Les « jeunes » :**

Les « jeunes » sont les actifs de moins de 26 ans.

Les jeunes de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés

- **Les « salariés âgés » :**

Sont considérés comme « salariés âgés » :

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

Article 5- Mesures prises au niveau de la branche

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

La branche s'engage à mobiliser ces entreprises autour de ces dispositifs. Pour une



meilleure lisibilité, le récapitulatif de ces outils fait l'objet de l'annexe 3 au présent accord.

Article 5.1- Insertion durable des jeunes dans la branche

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

Au 31/12/2012 les salariés âgés de moins de 26 ans représentent 5,66 % des effectifs globaux de la branche soit 1.706 salariés.

Objectif : Faire progresser la part des moins de 26 ans à 10 % des effectifs globaux à fin 2016, soit 3015 salariés, sur la base du panorama 2012

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

- **Intégration :**

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

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

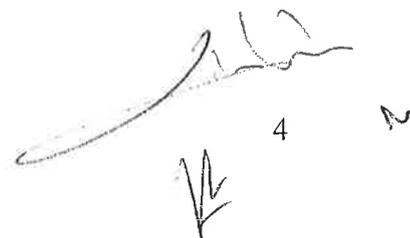
Dans ce cadre un temps privilégié d'accueil doit être réservé au jeune embauché pour présenter l'entreprise et lui remettre les documents nécessaires à sa bonne intégration

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

Le parcours d'intégration type, figurant en annexe 4 au présent accord, doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

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

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



4

- **Formation** :

Afin d'apporter aux jeunes en recherche d'emploi les compétences attendues par les entreprises, la branche a identifié les métiers porteurs, les a présenté au Conseil d'Administration de l'OPCA pour validation et de ce fait rendus éligibles à la **Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)** : action collective ou individuelle (financement assuré par des fonds mutualisés) (la liste des métiers éligibles à la POE est jointe en annexe 5)

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

- **Accompagnement** :

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

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

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

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

Une **fiche d'information** lui sera remise (fiche qui sera réalisée par la profession : annexe 6)

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

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

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

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

Le schéma d'intégration prévu en annexe 4 du présent accord intégrera ces mesures d'accompagnement spécifique que l'entreprise adaptera en fonction de sa taille de ses spécificités organisationnelles et humaines.

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

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

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

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

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

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

1- Développement de l'alternance

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

Les parties rappellent l'existence du portail de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr/

Site qui répond à une mission de service public consistant notamment à simplifier les services rendus au public en vue de conclure un contrat, être le point d'entrée d'une information fiable et complète sur l'alternance.

2- Modalités d'accueil des alternants

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



Handwritten signature and initials, including the number 6.

- **Modalités de recours aux stages, et accueil des stagiaires :**

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

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

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

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

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

Intégration des alternants dans l'entreprise

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

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

- **Mobilisation d'outils existants dans les entreprises et permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes**

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

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



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

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

Article 5.2- Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés

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

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

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

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

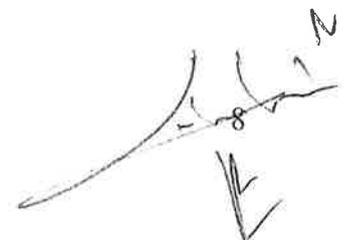
Les parties constatent qu'au 31/12/2012, la part des embauches des salariés de plus de 55 ans est estimée à 1,8% du total des embauches dans la branche, soit 135 embauches. Les parties s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 6% des embauches à horizon 2016, soit 452 (base panorama 2012)

En ce qui concerne le maintien en activité des seniors, elles prennent l'engagement de faire progresser les effectifs, au 31 décembre 2012, de la tranche d'âge 55 ans et plus maintenus dans l'emploi à l'issue de la période triennale de 12 % soit 3380 (base panorama 2012)

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

- Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité :

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



Le maintien dans une activité professionnelle est en effet conditionné :

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

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

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

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

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

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

- une **priorité au changement d'affectation** : lorsque des salariés âgés sont affectés à des postes qui ont une pénibilité identifiée dans l'entreprise, ils bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation à d'autres postes de qualification équivalente.

et/ou

- une **autorisation d'absence rémunérée**, sur justificatif d'une demi-journée, tous les 5 ans, pour faire un bilan de santé pour les salariés de plus de 55 ans.

et/ou

- une **priorité de formation** : les salariés âgés d'au moins 50 ans qui occupent des emplois pénibles identifiés dans l'entreprise bénéficient d'une priorité d'accès à la période de professionnalisation.

A handwritten signature in black ink, followed by the initials 'n' and 'k' written below it.

c) Des actions pertinentes dans les domaines suivants :

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

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

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

2- Organisation de la coopération intergénérationnelle :

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

3- Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite :

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

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

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

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

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

Article 5.3– Transmission des savoirs et des compétences

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

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

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

outils)

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

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

Article 5.4– Outils d'aide à la gestion des âges

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

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

Article 6 - Mise en œuvre de l'accord de branche

- Calendrier prévisionnel de mise en œuvre :

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

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

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

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

- Application des mesures de l'accord :

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

Article 7 –Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

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



Article 8 – Effets particuliers de l'accord pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 et n'appartenant pas à un groupe de plus de 300.

A compter de la date d'extension du présent accord ces entreprises pourront bénéficier d'une aide financière sous condition de respecter les dispositions prévues aux articles L5121-8 et L5121-17 du code du travail.

Les parties rappellent que les entreprises doivent remplir des obligations particulières pour bénéficier des aides (Annexe 7)

Article 9 - Evaluation de l'accord de branche

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

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

Article 10 - Date d'application et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er jour qui suit l'arrêté d'extension.

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

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

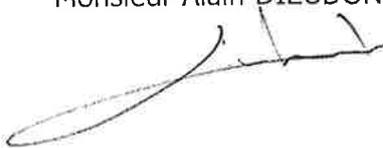
Article 11 - Dépôt /Extension

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

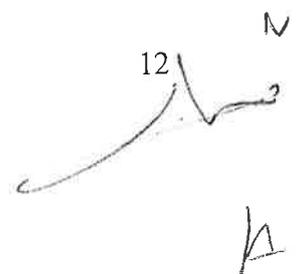
Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq en Baroeul, le 18 novembre 2013

Pour l'USN VAD CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Commerce CFE-CGC, La Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE-CGC, Monsieur Alain DIEUDONNE et Monsieur Michel RIME



12



N

A

Pour la Fédération des Syndicats CFTC, Commerce Services et Forces de Vente,
Monsieur Alexandre LEMAHIEU



Pour la Fédération des Services CFDT,
Monsieur Francis MEGANCK

Pour la Fédération des employés et cadres force ouvrière,
Monsieur Christophe LECOMTE

Pour la Fédération du commerce et des services CGT,
Monsieur Thierry MENARD

Pour le syndicat national des entreprises de vente à distance,
Madame Hélène Van Waes



Pour le syndicat des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la
France,
Madame Hélène Van Waes



ANNEXE 1

Accord de branche VAD «contrat de génération» du 18 novembre 2013

Indicateurs de référence

Calcul des salariés de moins de 26 ans dans la branche			
Article 5.1 - a : Insertion durable des jeunes dans la branche			
Source : Panorama de branche - données 2012 (référence aux pages dans le tableau ci-après)			
Nbre total de salariés (p.17)	30 148		
dont :		part des - de 26 ans (p.22)	
		en %	en volume
Femmes (67%) (p.18)	20 199	5,00%	1 010
Hommes (33%) (p.18)	9 949	7,00%	696
ENSEMBLE	30 148	5,66%	1 706

Calcul du taux d'embauches de salariés 55 ans et + (*)			
Article 5.2 - a : Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés			
Source : Observatoire & Panorama de branche - données 2012 (référence aux pages dans le tableau ci-après)			
Nbre total d'embauches 2012 (p.31)	7 537		
	effectif global	salariés 55 ans et +	
CDD	3 244	28	
CDI	3 775	97	
autres contrats	518	10	
TOTAL	7 537	135	1,8%

(*) Note Observatoire : "estimations sur des données d'enquête"

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

Article 5.2 - a : Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Source : Panorama de branche - données 2009 - 2010 - 2011 & 2012 (référence aux pages dans le tableau ci-après)

	2009 (*)		2010		2011		2012	
	(p.12)	valeur	(p.12)	valeur	(p.16)	valeur	(p.17)	valeur
Nbre total salariés		27 100		27 750		30 800		30 148
dont répartition H/F	% (p.16)		% (p.16)		% (p.17)		% (p.18)	
Femmes	69	18 699	66	18 315	61	18 788	67	20 199
Hommes	31	8 401	34	9 435	39	12 012	33	9 949
dont salariés 55 ans et +	% (p.22)	valeur	% (p.21)	valeur	% (p.18)	valeur	% (p.22)	valeur
Femmes	9	1 683	9	1 648	10	1 879	11	2 222
Hommes	8	672	7	660	8	961	8	796
TOTAL	9%	2 355	8%	2 309	9%	2 840	10%	3 018
(*) tranche 56 ans et +								
Progression de l'effectif des salariés de 55 ans et +	écart 2010/2009		écart 2011/2010		écart 2012/2011		écart 2012/2009	
	%	valeur	%	valeur	%	valeur	%	valeur
	-2%	-46	23%	531	6%	178	28%	663

Calcul des salariés de 55 ans & + et 57 ans & + dans la branche

Article 5.2 - a : Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Sources : Panorama de branche - données 2012 & diagnostic "Contrat de génération" (référence aux pages dans le tableau ci-après)

	2012	
	%	valeur
Nbre total salariés (p.17)		30 148
dont répartition H/F (p.18)		
Femmes	67	20 199
Hommes	33	9 949
dont salariés 55 ans et + (p.22)	%	valeur
Femmes	11	2 222
Hommes	8	796
TOTAL	10%	3 018
SELON PANORAMA 2012 = 55 ans et +		
SELON DIAG CONTRAT DE GENERATION = 57 ans et +		
Sur base de 9 entreprises répondantes pour un effectif de 3477 (p.2)		
Part des 57 ans et + (p.6)		8%
Soit sur base effectif global panorama 2012 (30.148)		2 412

Evolution de la moyenne d'âge dans la branche

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Moyenne d'âge VAD	40	40	40,3	40,3	39,9	40,4

Ndr : jusqu'en 2009 = CDI & CDD / à partir de 2010 = CDI uniquement



Diagnostic Contrat de Génération

Vente A Distance

Juin 2013

Sources de données

1) Enquête spécifique

- Récupération de fichiers de données individuelles rendues au préalable anonymes par les entreprises sur 3 années (salariés présents au 31/12/2010, 31/12/2011 et 31/12/2012) + un mini questionnaire sur les perspectives de recrutement
- Entreprises sollicitées : 43 entreprises ayant 50 salariés et plus (soit 19 745 salariés représentés) + 20 entreprises de moins de 50 salariés (soit 759 salariés représentés)
- **Echantillon** : 9 entreprises répondantes (dont 2 entreprises de moins de 50 salariés) représentant 3 477 salariés fin 2012, 4 155 salariés fin 2011, 4 330 salariés fin 2010.

Les données quantitatives présentées dans ce document sont issues du même échantillon sur les 3 années étudiées, ce qui permet des comparaisons pertinentes avec une précaution néanmoins quant au taux de réponses relativement faible.

2) **Données FORCO** pour la partie formation professionnelle

3) **Etudes qualitatives** (Etude PICOM, Cartographie des métiers VAD, CEP e-commerce)

4) **Evaluation de l'accord seniors** pour les conditions de travail des salariés âgés

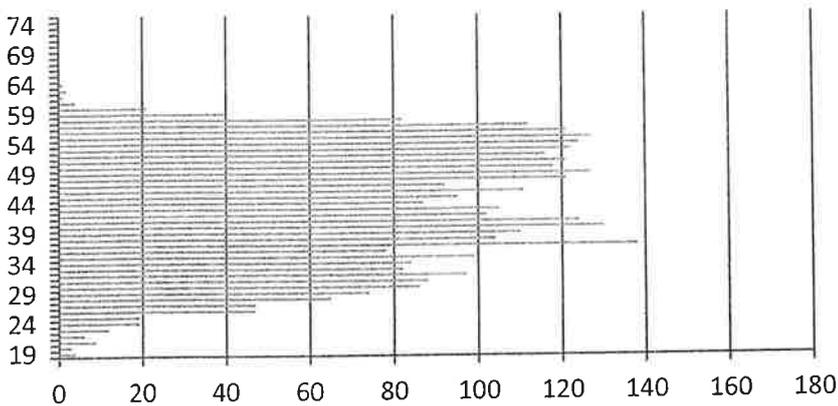
SOMMAIRE

I. La pyramide des âges :	
1. Âge moyen des salariés en CDI	4
2. Âge moyen selon le sexe & selon le statut professionnelle	5 – 6
II. Caractéristiques des jeunes et des seniors :	
1. Répartition des salariés par tranches d'âge & par sexe	7
2. Répartition par tranches d'âge, selon le sexe & le statut professionnel	8
3. Répartition des salariés selon la durée du travail	9 – 10
4. Ancienneté moyenne des salariés par tranche d'âge & selon le sexe	11
III. Les compétences clés de la branche :	
1. Cartographie des métiers spécifiques de la branche VAD	12
2. Répartition des salariés par familles professionnelles	13
3. Age moyen des salariés selon les familles professionnelles et selon le sexe	14
4. Répartition par tranches d'âge & selon les familles professionnelles	15
5. Impact des nouvelles technologies sur les métiers et les compétences	16 - 17
IV. Perspectives de recrutements 2013-2014 :	
1. Perspectives de recrutement des jeunes par type de contrat & par niveau de diplôme	18
V. Prévisions de départs à la retraite 2013-2014-2015 :	
1. Estimation du nombre de départs en retraite par familles professionnelles & tranches d'âge	19
VI. La formation professionnelle par tranches d'âge et selon le sexe :	
1. Les contrats de professionnalisation	20
2. Les périodes de professionnalisation	21
3. Les DIF prioritaires	22
4. Le plan de formation – de 10	23
5. Le plan de formation + de 10	24
VII. Les conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité :	
1. Cas d'inaptitudes et/ou restrictions d'aptitudes physiques ou psychologiques	25
VIII. Annexes :	
Nombre de salariés en CDI (Echantillon brut) :	
1. Selon le sexe, le statut et par tranches d'âge	27
2. Selon les familles professionnelles	28
3. Selon les familles professionnelles & selon le sexe	29
4. Selon le sexe et la durée du travail	30

I. LA PYRAMIDE DES AGES

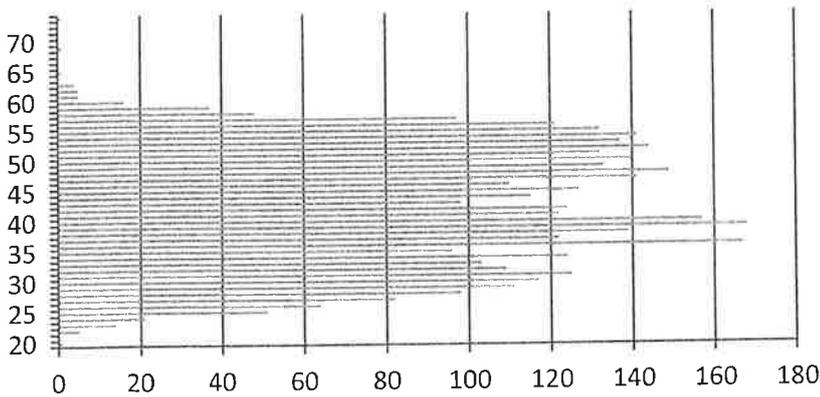
1. Age moyen des salariés en CDI

Echantillon de 3 477 salariés en CDI présents au 31/12/2012



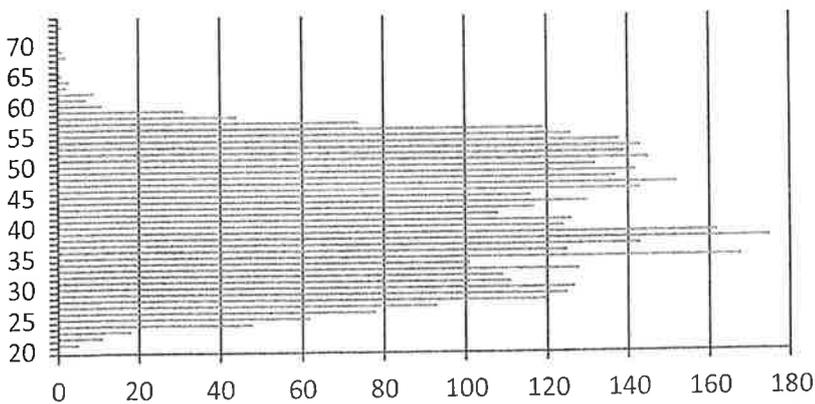
Age moyen
43,3 ans

Echantillon de 4 155 salariés en CDI présents au 31/12/2011



Age moyen
42,3 ans

Echantillon de 4 330 salariés en CDI présents au 31/12/2010



Age moyen
41,7 ans

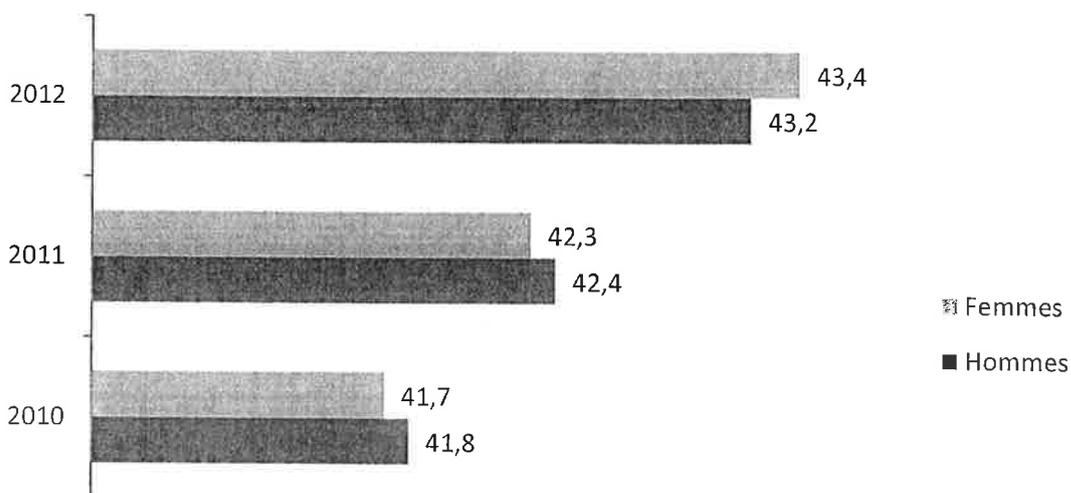
Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including a large 'N' and some illegible scribbles.

2. Age moyen selon le sexe & selon le statut professionnel

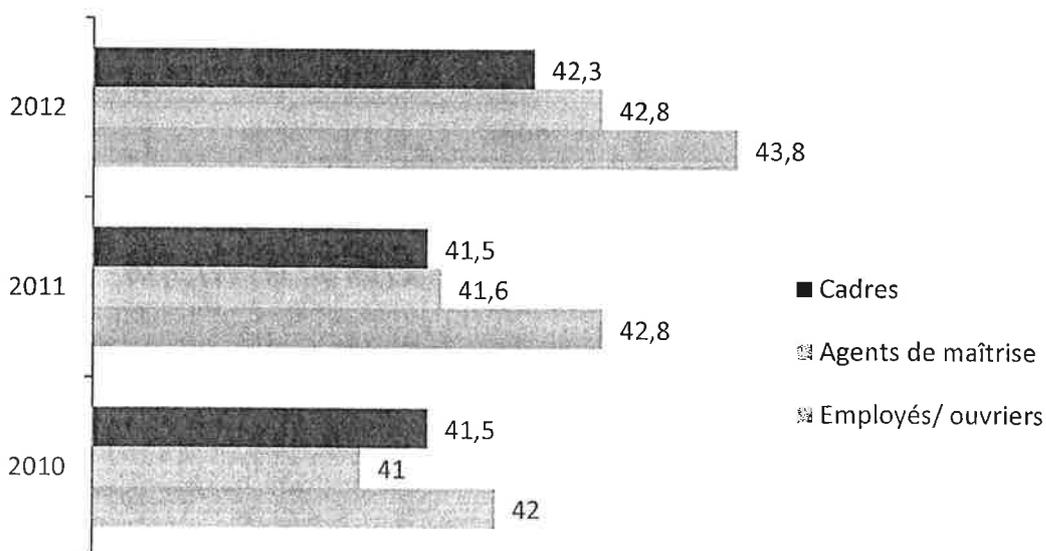
L'âge moyen est en hausse, aussi bien selon le sexe que selon le statut professionnel.

- L'âge moyen est quasi identique selon le sexe
- Les employés/ ouvriers sont en moyenne plus âgés que les agents de maîtrise et les cadres.

Age moyen selon le sexe



Age moyen selon le statut professionnel



L'étude de l'âge moyen selon le sexe et le statut professionnel révèle que :

- Les femmes sont en moyenne plus âgées que les hommes parmi les employés/ouvriers et les agents de maîtrise,

- A l'inverse, **parmi les cadres, les femmes sont moins âgées que les hommes** (c'est dans cette catégorie que l'écart entre l'âge moyen des hommes et des femmes est le plus marqué)

Entre 2010 et 2012, l'âge moyen des salariés des entreprises répondantes enregistre une hausse de 1 ou 2 ans, excepté pour les femmes cadres où une stabilisation de l'âge moyen est observée.

Age moyen des salariés présents en CDI au 31/12/2012

	Femme	Homme	Ensemble
Employés / ouvriers	44,1	43,0	43,8
Techniciens / Agents de maîtrise	43,1	42,1	42,8
Cadres	40,7	44,0	42,3
Ensemble	43,4	43,2	43,3

Age moyen des salariés présents en CDI au 31/12/2011

	Femme	Homme	Ensemble
Employés / ouvriers	42,9	42,4	42,8
Techniciens / Agents de maîtrise	41,7	41,6	41,6
Cadres	40,2	42,9	41,5
Ensemble	42,3	42,4	42,3

Age moyen des salariés présents en CDI au 31/12/2010

	Femme	Homme	Ensemble
Employés / ouvriers	42,1	41,7	42,0
Techniciens / Agents de maîtrise	41,0	41,0	41,0
Cadres	40,7	42,5	41,5
Ensemble	41,7	41,8	41,7

II. CARACTERISTIQUES DES JEUNES ET DES SENIORS

1. Répartition par tranches d'âge et selon le sexe

La répartition des salariés par tranche d'âge diffère peu selon le sexe : la majorité des salariés ont un âge compris entre 30 et 44 ans.

La part des 55 ans et plus est en hausse ces trois dernières années (+ 5 points), passant de 10% fin 2010, à 15% fin 2012. Cette augmentation est constatée quel que soit le sexe : + 6 points pour les femmes (9% en 2010 à 15% en 2012) et +4 points pour les hommes (10% en 2010 à 14% en 2012).

Salariés présents en CDI au 31/12/2012

	Femme	Homme	Ensemble
< 26 ans	2%	3%	2%
26 - 29 ans	7%	6%	7%
30 - 44 ans	43%	46%	44%
45 - 54 ans	34%	32%	33%
55 - 56 ans	8%	6%	7%
57 - 59 ans	6%	7%	7%
60 - 62 ans	1%	1%	1%
63 - 65 ans	0%	0%	0%
>= 66 ans	0%	0%	0%
Ensemble	100%	100%	100%

Salariés présents en CDI au 31/12/2011

	Femme	Homme	Ensemble
< 26 ans	2%	2%	2%
26 - 29 ans	10%	6%	9%
30 - 44 ans	44%	49%	45%
45 - 54 ans	34%	30%	33%
55 - 56 ans	6%	6%	6%
57 - 59 ans	4%	5%	4%
60 - 62 ans	1%	1%	1%
63 - 65 ans	0%	0%	0%
>= 66 ans	0%	0%	0%
Ensemble	100%	100%	100%

Salariés présents en CDI au 31/12/2010

	Femme	Homme	Ensemble
< 26 ans	3%	3%	3%
26 - 29 ans	11%	8%	10%
30 - 44 ans	43%	49%	45%
45 - 54 ans	33%	30%	32%
55 - 56 ans	5%	6%	6%
57 - 59 ans	4%	3%	3%
60 - 62 ans	0%	1%	1%
63 - 65 ans	0%	0%	0%
>= 66 ans	0%	0%	0%
Ensemble	100%	100%	100%

2. Répartition par tranches d'âge, selon le sexe & le statut professionnel

La part des salariés âgés de 55 ans et plus est plus élevée pour les femmes que les hommes parmi les cadres. A l'inverse, la part des jeunes femmes de moins de 30 ans est supérieure à celle des hommes dans cette même catégorie.

C'est parmi les cadres que la différence d'âge entre les hommes et les femmes est la plus marquée.

Salariés présents en CDI au 31/12/2012

	Employés / ouvriers		Agents de maîtrise		Cadres	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
< 26 ans	2%	4%	2%	3%	1%	0%
26 - 29 ans	6%	5%	8%	9%	10%	5%
30 - 44 ans	40%	42%	42%	46%	55%	51%
45 - 54 ans	35%	34%	33%	32%	26%	28%
55 - 56 ans	8%	6%	8%	3%	4%	6%
57 - 59 ans	8%	8%	5%	6%	3%	8%
60 - 62 ans	1%	1%	1%	0%	1%	2%
63 - 65 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%
>= 66 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Salariés présents en CDI au 31/12/2011

	Employés / ouvriers		Agents de maîtrise		Cadres	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
< 26 ans	2%	2%	3%	4%	1%	1%
26 - 29 ans	9%	6%	10%	8%	12%	6%
30 - 44 ans	41%	48%	44%	51%	55%	51%
45 - 54 ans	36%	33%	32%	28%	25%	28%
55 - 56 ans	7%	6%	6%	3%	4%	7%
57 - 59 ans	5%	5%	3%	5%	3%	5%
60 - 62 ans	1%	0%	1%	0%	1%	2%
63 - 65 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%
>= 66 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%	100%

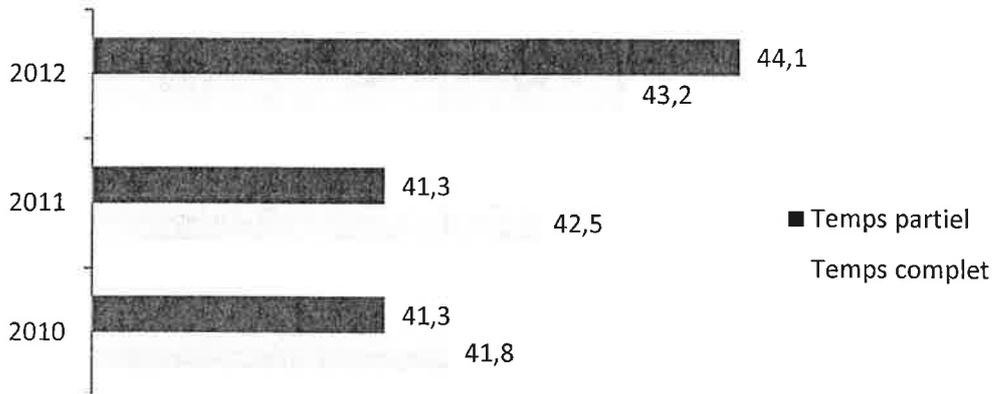
Salariés présents en CDI au 31/12/2010

	Employés / ouvriers		Agents de maîtrise		Cadres	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
< 26 ans	3%	3%	5%	5%	2%	2%
26 - 29 ans	10%	8%	10%	8%	13%	7%
30 - 44 ans	41%	47%	45%	50%	50%	51%
45 - 54 ans	35%	33%	31%	28%	27%	27%
55 - 56 ans	6%	7%	4%	5%	4%	7%
57 - 59 ans	4%	2%	4%	3%	3%	4%
60 - 62 ans	0%	0%	1%	0%	0%	2%
63 - 65 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%
>= 66 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3. Répartition des salariés selon la durée du travail

L'âge moyen des salariés à temps partiel a augmenté et se révèle plus élevé que celui des salariés à temps complet fin 2012.

Age moyen selon la durée du travail



Salariés présents en CDI au 31/12/2012

	Femme	Homme	Ensemble
Temps complet	43,3	43,1	43,2
Temps partiel	44,0	46,5 (ns)	44,1

Salariés présents en CDI au 31/12/2011

	Femme	Homme	Ensemble
Temps complet	42,5	42,6	42,5
Temps partiel	41,6	39,7	41,3

Salariés présents en CDI au 31/12/2010

	Femme	Homme	Ensemble
Temps complet	41,7	41,9	41,8
Temps partiel	41,4	40,5	41,3

[Handwritten signature]
h

Salariés présents en CDI au 31/12/2012

	Temps complet			Temps partiel hors contrats étudiants		
	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
< 26 ans	2%	3%	2%	1%	0%	1%
26 - 29 ans	8%	6%	7%	3%	0%	3%
30 - 44 ans	42%	46%	43%	46%	35%	45%
45 - 54 ans	33%	32%	33%	35%	41%	35%
55 - 56 ans	7%	6%	7%	10%	6%	10%
57 - 59 ans	7%	7%	7%	5%	12%	5%
60 - 62 ans	1%	1%	1%	1%	6%	1%
63 - 65 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%
>= 66 ans	—	—	—	—	—	—
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Salariés présents en CDI au 31/12/2011

	Temps complet			Temps partiel hors contrats étudiants		
	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
< 26 ans	2%	2%	2%	2%	0%	1%
26 - 29 ans	10%	6%	9%	8%	12%	8%
30 - 44 ans	41%	49%	44%	52%	67%	54%
45 - 54 ans	35%	32%	34%	29%	21%	29%
55 - 56 ans	7%	6%	6%	5%	0%	4%
57 - 59 ans	4%	5%	5%	3%	0%	2%
60 - 62 ans	1%	0%	0%	1%	0%	1%
63 - 65 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%
>= 66 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Salariés présents en CDI au 31/12/2010

	Temps complet			Temps partiel hors contrats étudiants		
	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
< 26 ans	4%	3%	4%	2%	7%	2%
26 - 29 ans	11%	8%	10%	9%	8%	9%
30 - 44 ans	41%	48%	44%	51%	53%	51%
45 - 54 ans	34%	31%	33%	30%	15%	28%
55 - 56 ans	6%	6%	6%	4%	5%	4%
57 - 59 ans	4%	3%	3%	3%	6%	3%
60 - 62 ans	0%	1%	0%	1%	4%	1%
63 - 65 ans	0%	0%	0%	0%	1%	0%
>= 66 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

4. Ancienneté moyenne des salariés par tranches d'âge & selon le sexe

L'ancienneté moyenne des salariés est relativement stable.

Les femmes exercent au sein de la même entreprise plus longtemps que les hommes.

Ancienneté moyenne des salariés présents en CDI au 31/12/2012

	Femme	Homme	Ensemble
< 26 ans	1,8 (ns)	1,1 (ns)	1,5 (ns)
26 - 29 ans	3,2	2,9 (ns)	3,1
30 - 44 ans	8,2	7,4	8,0
45 - 54 ans	16,5	16,9	16,7
55 - 56 ans	24,1	21,5 (ns)	23,5
57 - 59 ans	25,8	21,2 (ns)	24,2
60 - 62 ans	25,5 (ns)	11,5 (ns)	19,1 (ns)
63 - 65 ans	13,5 (ns)	25 (ns)	17,3 (ns)
>= 66 ans	-	-	-
Ensemble	13	11,9	12,7

Ancienneté moyenne des salariés présents en CDI au 31/12/2011

	Femme	Homme	Ensemble
< 26 ans	2,5 (ns)	1,7 (ns)	2,2 (ns)
26 - 29 ans	3,6	3,5 (ns)	3,6
30 - 44 ans	8,6	7,7	8,3
45 - 54 ans	20,5	18,0	19,8
55 - 56 ans	27,1	20,8 (ns)	25,3
57 - 59 ans	26,5	20,1 (ns)	24,1
60 - 62 ans	21,2 (ns)	16,7 (ns)	19,8 (ns)
63 - 65 ans	21,6 (ns)	32 (ns)	25,8 (ns)
>= 66 ans	32,5 (ns)	-	32,5 (ns)
Ensemble	14	11,9	13,3

Ancienneté moyenne des salariés présents en CDI au 31/12/2010

	Femme	Homme	Ensemble
< 26 ans	1,8	1,3 (ns)	1,7
26 - 29 ans	3,6	3,6	3,6
30 - 44 ans	8,3	7,1	7,9
45 - 54 ans	21,0	17,8	20,0
55 - 56 ans	25,8	21,7	24,4
57 - 59 ans	28,0	17,1 (ns)	24,9
60 - 62 ans	19,9 (ns)	22,6 (ns)	21,3 (ns)
63 - 65 ans	31 (ns)	15,5 (ns)	24,8 (ns)
>= 66 ans	31,5 (ns)	4 (ns)	22,3 (ns)
Ensemble	14	11,2	12,8

ns: non significatif

Observatoire Prospectif du
Commerce - Juin 2013

III. LES COMPETENCES CLES DE LA BRANCHE

1. Cartographie des métiers spécifiques de la branche VAD

Famille professionnelle Construction de l'offre

- Chef de produit
- Acheteur
- Styliste

Famille professionnelle Supply Chain (Chaîne logistique)

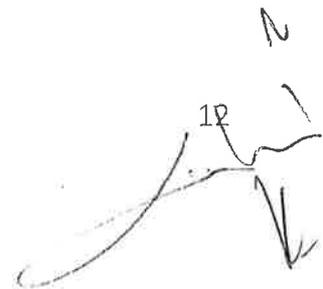
- Agent logistique
- Gestionnaire approvisionnement
- Animateur d'équipe logistique
- Chef de projet supply chain

Famille professionnelle Marketing

- Concepteur rédacteur
- Data Miner (responsable informatique décisionnelle)
- Webmaster (administrateur de site internet)
- Webdesigner (concepteur de site internet)
- Traffic manager (responsable du trafic)
- Community manager (animateur de communautés internet)
- E.merchandiser
- Directeur e-commerce

Famille professionnelle de la Vente / Relation Client

- Conseiller commercial
- Superviseur
- Responsable e.boutique

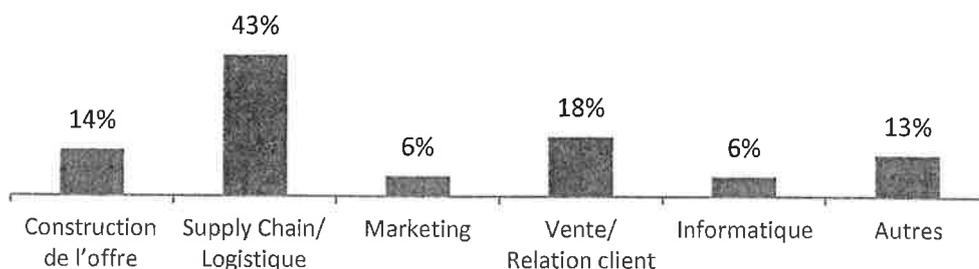


2. Répartition des salariés par familles professionnelles

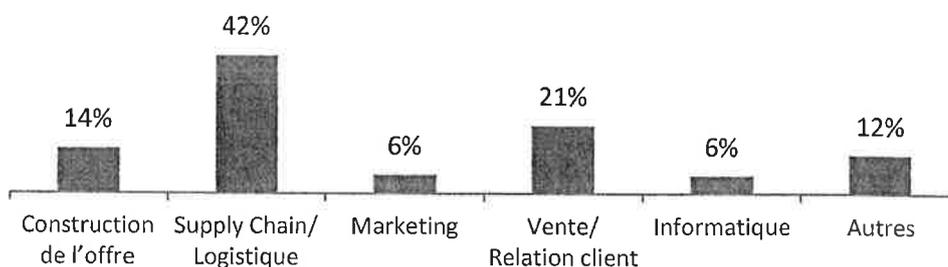
Les données présentées ci-dessous et dans les pages suivantes sont issues de l'exploitation des fichiers individuelles des entreprises : les intitulés métiers en clair ont été regroupés le plus pertinemment possible à l'image de la cartographie des métiers de la VAD présentant les métiers clés par grande famille professionnelle.

Les deux familles professionnelles les plus représentées sont « **Supply Chain/ logistique** » et « **Vente/ Relation Client** » : un peu plus de 4 salariés sur 10 exercent un métier de la Supply Chain/ logistique et près de 2 salariés sur 10 occupent un emploi dans la Vente/ Relation Client.

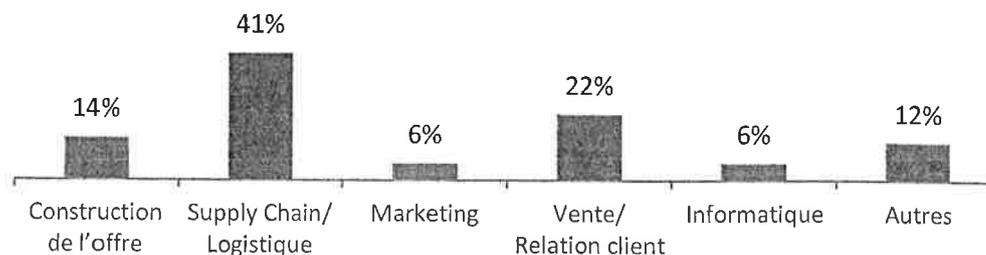
Salariés présents en CDI au 31/12/2012



Salariés présents en CDI au 31/12/2011



Salariés présents en CDI au 31/12/2010



La catégorie « autres » comprend les métiers supports (comptabilité, rh, ...)

3. Age moyen des salariés selon les familles professionnelles & selon le sexe

Les salariés exerçant au sein de la famille des métiers de la Supply Chain/ Logistique et de la famille des métiers supports sont en moyenne plus âgés que les autres : 44,2 ans en moyenne en 2012 pour les salariés de la supply chain/ Logistique et 44,9 ans pour les métiers supports.

A l'inverse, les salariés de la famille Marketing sont en moyenne plus jeunes.

L'âge moyen des salariés augmente quelle que soit la famille professionnelle.

Salariés présents en CDI au 31/12/2012

	Construction de l'offre	Supply Chain/ Logistique	Marketing	Vente / Relation client	Autres	Informatique
Femme	42,2	44,6	38,6	42,7	44,9	43,2
Homme	43,1	43,5	39,8	40,2	45,1	43,1
Ensemble	42,4	44,2	39,0	42,4	44,9	43,2

Salariés présents en CDI au 31/12/2011

	Construction de l'offre	Supply Chain/ Logistique	Marketing	Vente / Relation client	Autres	Informatique
Femme	40,9	44,0	38,6	40,5	44,1	42,6
Homme	41,1	43,0	38,6	38,8	45,3	41,7
Ensemble	41,0	43,6	38,6	40,3	44,6	42,1

Salariés présents en CDI au 31/12/2010

	Construction de l'offre	Supply Chain/ Logistique	Marketing	Vente / Relation client	Autres	Informatique
Femme	40,3	43,4	38,3	39,9	43,7	41,7
Homme	40,7	42,5	37,8	38,2	44,3	41,1
Ensemble	40,4	43,0	38,1	39,6	44,0	41,4

4. Répartition des salariés par tranches d'âge & selon les familles professionnelles

La famille professionnelle Marketing est celle qui comprend la part la plus importante de jeunes de moins de 30 ans (71% contre 53% pour l'ensemble)
 Cette proportion est la plus faible dans la supply Chain/ logistique (48%)

Salariés présents en CDI au 31/12/2012

	Construction de l'offre	Supply Chain/ Logistique	Marketing	Vente/ Relation client	Informatique	Autres	Ensemble
< 26 ans	2%	3%	5%	2%	1%	1%	2%
26 - 29 ans	8%	4%	12%	11%	4%	6%	7%
30 - 44 ans	49%	41%	54%	44%	50%	38%	44%
45 - 54 ans	28%	35%	18%	30%	34%	40%	33%
55 - 56 ans	5%	8%	8%	7%	4%	8%	7%
57 - 59 ans	7%	8%	3%	7%	7%	5%	7%
60 - 62 ans	1%	1%	0%	0%	0%	1%	1%
63 - 65 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
>= 66 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Salariés présents en CDI au 31/12/2011

	Construction de l'offre	Supply Chain/ Logistique	Marketing	Vente/ Relation client	Informatique	Autres	Ensemble
< 26 ans	2%	1%	5%	4%	1%	1%	2%
26 - 29 ans	11%	5%	13%	15%	8%	4%	9%
30 - 44 ans	49%	44%	54%	44%	52%	41%	45%
45 - 54 ans	28%	37%	18%	28%	29%	39%	33%
55 - 56 ans	5%	6%	6%	5%	5%	8%	6%
57 - 59 ans	3%	6%	3%	3%	4%	4%	4%
60 - 62 ans	1%	0%	0%	1%	0%	1%	1%
63 - 65 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
>= 66 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Salariés présents en CDI au 31/12/2010

	Construction de l'offre	Supply Chain/ Logistique	Marketing	Vente/ Relation client	Informatique	Autres	Ensemble
< 26 ans	4%	1%	8%	7%	2%	2%	3%
26 - 29 ans	13%	7%	15%	14%	10%	5%	10%
30 - 44 ans	48%	44%	51%	44%	52%	42%	45%
45 - 54 ans	26%	37%	19%	26%	28%	40%	32%
55 - 56 ans	5%	6%	4%	5%	7%	6%	6%
57 - 59 ans	3%	4%	2%	3%	4%	4%	3%
60 - 62 ans	1%	0%	0%	0%	0%	2%	1%
63 - 65 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
>= 66 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

5. Impact des nouvelles technologies sur les métiers et les compétences (extrait de l'étude PICOM)

Les technologies du e-commerce sont fortement pourvoyeuses de postes à responsabilités impliquant des champs nouveaux de compétences :

- Responsable de trafic web (trafic manager) : Fonction de réflexion et de définition stratégique
- Responsable de communauté (Community manager) : Fonction de développement de l'enseigne dans les différentes communautés, Fonction d'animation des communautés, de fidélisation, de veille et Fonction d'éditeur de contenu et de veille
- E.merchandiser : Fonction de conception et de scénarisation de l'offre marchande du site, Fonction de pilotage opérationnel en ligne
- Chef de projet Web : Domaine e-commerce et informatique
- Web analyst : Double fonction d'analyse/ mesure et contrôle qualité

Certains métiers plus spécialisés sont également présents, pouvant être considérés comme des déclinaisons spécialisées des compétences présentées ci-dessus, tels que :

- e.designer
 - Web ergonomiste
 - Web liner
 - Spécialiste du tracking
 - Spécialiste du référencement...
- Niveau de formation moindre pour ces derniers (bac+2?)

Le métier de webmaster ne semble plus correspondre à une réalité opérationnelle pour les sites marchands des grandes enseignes (impossibilité d'assurer une polyvalence sur un champ technologique de plus en plus vaste)

Les encadrants de ces nouveaux métiers voient aussi leur champ de compétence s'élargir : le renforcement de leurs compétences sur l'univers web devient indispensable à la gestion des cohérences.

Les techniques du e-commerce et le développement de nouveaux comportements clients impliquent aussi l'émergence des métiers inconnus à ce jour dans ce secteur :

- Métier de veilleur stratégique ou curator web ou curateur digital
- Métier de coordinateur client

En logistique, l'importance de certaines compétences va s'amplifier sensiblement :

- Ingénieurs ayant une forte culture commerce
- Responsable de prestation client en milieu logistique
- Expert du pilotage des flux logistiques
- Automaticien en logistique de distribution

L'usage des nouvelles technologies complexifie le système d'information et induit l'importance croissante de certains métiers.

- Le développement du cloud computing pourrait constituer une évolution majeure aux impacts significatifs
- Le développement de certains métiers est prioritaire tels que :
 - Qualiticien
 - Expert en sécurité système
- L'importance d'autres métiers a également été mise en valeur :
 - Architecte/ urbaniste
 - Développeur sur outils portables (type smartphone, tablette)
- L'expertise de bi-compétence est considérée comme essentielle demain

Sur le point de vente, les métiers d'encadrement évoluent et nécessitent de nouvelles qualifications; quelques métiers nouveaux apparaissent

- Le développement de deux métiers nouveaux est mis en avant par certains enseignes rencontrées :
 - Le coordinateur client
 - Le responsable d'information/ vulgarisation technique

En revanche, sur certaines fonctions comme l'achat les nouvelles technologies ne semblent pas avoir actuellement d'impacts majeurs

La majorité des compétences attendues sur ces différents métiers sont essentiellement : Connaissances solides de l'univers de l'internet et ses différents acteurs, Connaissance des acteurs du e-commerce, Compréhension des modes de comportement des internautes sur un site, Capacité à l'ouverture sur l'environnement social et ses évolutions.



IV. PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS POUR 2013-2014

1. Perspectives de recrutements des jeunes

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

Les perspectives de recrutements de jeunes pour 2013-2014 concernent principalement la famille professionnelle de la supply chain / logistique, et notamment en Contrat à Durée Déterminée hors alternance. Le niveau Bac est privilégié.
Néanmoins, ce résultat est à prendre avec précaution car concerne essentiellement 1 entreprise sur les 9 entreprises répondantes.

Type de contrat privilégié pour les recrutements à venir

Famille professionnelle	Type de contrat				Ensemble
	CDI Hors alternance	CDD Hors alternance	CDI en alternance	CDD en alternance	
Construction de l'offre	0	0	0	4	4
Supply Chain / Logistique	10	165	0	0	175
marketing	0	0	0	6	6
Vente / Relation client	0	12	0	8	20
Autres	1	0	0	0	1
Ensemble	11	177	0	18	206

Niveau de diplôme privilégié pour les recrutements à venir

Famille professionnelle	Niveau de diplôme				
	< BAC	BAC	BAC+2	BAC +3 /4	>= BAC +5
Construction de l'offre	0	0	0	2	2
Supply Chain / Logistique	0	15	0	0	0
marketing	0	0	0	3	3
Vente / Relation client	0	0	1	0	0
Autres	0	1	0	0	0
Ensemble	0	16	1	5	5

V. PREVISIONS DE DEPARTS A LA RETRAITE 2013-2014-2015

1. Estimation du nombre de départs en retraite par familles professionnelles et tranches d'âges

Prévisions pour 2013

	55 - 56 ans	57 - 59 ans	60 - 62 ans	63 -ans et plus	Ensemble
Construction de l'offre	1	7	2	1	11
Supply Chain / Logistique	10	18	20	1	49
marketing	0	4	0	0	4
Vente / Relation client	2	13	5	0	20
Autres	4	11	3	1	19
Informatique	2	2	3	0	7
Ensemble	19	57	32	3	111

Prévisions pour 2014

	55 - 56 ans	57 - 59 ans	60 - 62 ans	63 -ans et plus	Ensemble
Construction de l'offre	2	6	5	2	14
Supply Chain / Logistique	9	19	29	1	58
marketing	0	5	2	0	6
Vente / Relation client	1	11	11	0	24
Autres	4	12	4	1	21
Informatique	2	2	4	0	8
Ensemble	18	55	56	3	131

Prévisions pour 2015

	55 - 56 ans	57 - 59 ans	60 - 62 ans	63 -ans et plus	Ensemble
Construction de l'offre	2	5	9	2	18
Supply Chain / Logistique	8	20	45	5	79
marketing	0	4	3	0	8
Vente / Relation client	2	11	18	3	34
Autres	3	16	7	3	29
Informatique	2	2	6	0	10
Ensemble	17	58	89	13	176

VI. LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DE 2009 à 2011

1. Les contrats de professionnalisation

Hausse du nombre de Contrats de professionnalisation entre 2009 et 2011

En moyenne, 9 contrats sur 10 bénéficient aux jeunes de moins de 26 ans.

Contrat de professionnalisation en 2011

CP	Nombre de stagiaire		Nombre moyen d'heures de formation		Nombre de stagiaires	Nombre moyen d'heures de formation
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 26 ans	214	218	693,4	645,7	432	669,3
26 - 29 ans	18	27	616,3	527,3	45	562,9
30 - 44 ans	6	5	583,8	591,3	11	587,2
45 - 54 ans	2	1	405,0	455,0	3	421,7
>= 55 ans	0	0	0,0	0,0	0	0,0
Ensemble	240	251	682,5	631,1	491	656,2

Contrat de professionnalisation 2010

CP	Nombre de stagiaire		Nombre moyen d'heures de formation		Nombre de stagiaires	Nombre moyen d'heures de formation
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 26 ans	197	162	665,7	647,4	359	657,4
26 - 29 ans	11	14	546,7	548,0	25	547,5
30 - 44 ans	8	6	624,0	614,3	14	619,9
45 - 54 ans	1	1	700,0	272,0	2	486,0
55 - 56 ans	0	1	0,0	350,0	1	350,0
>= 57 ans	0	0	0,0	0,0	0	0,0
Ensemble	217	184	658,3	635,1	401	647,7

Contrat de professionnalisation 2009

CP	Nombre de stagiaire		Nombre moyen d'heures de formation		Nombre de stagiaires	Nombre moyen d'heures de formation
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 26 ans	125	119	673,2	696,5	244	684,6
26 - 29 ans	3	21	900,3	553,5	24	596,9
30 - 44 ans	3	3	451,3	723,3	6	587,3
45 - 54 ans	0	1	0,0	280,0	1	280,0
>= 55 ans	0	0	0,0	0,0	0	0,0
Ensemble	131	144	673,4	673,3	275	673,4

2. Les périodes de professionnalisation

Hausse du nombre de Périodes de professionnalisation entre 2009 et 2011

Près de 4 périodes de professionnalisation concernent la tranche 30-44 ans. 23% des stagiaires sont des jeunes de moins de 30 ans (en 2010 et 2011), la part des stagiaires de 45 ans et plus augmentent entre 2010 et 2011 (25% à 28%). *A mettre en parallèle avec la baisse de la part des salariés de moins de 30 ans et l'augmentation de la part des 45 ans et plus.*

Période de professionnalisation en 2011

PP *	Nombre de stagiaire		Nombre moyen d'heures de formation		Nombre de stagiaire	Nombre moyen d'heures de formation
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 26 ans	71	139	72,7	50,7	210	58,1
26 - 29 ans	151	129	48,4	63,1	280	55,2
30 - 44 ans	633	407	41,2	48,5	1040	44,1
45 - 54 ans	357	135	37,4	38,9	492	37,8
55 - 56 ans	51	20	45,2	36,7	71	42,8
57 - 59 ans	27	13	30,6	50,8	40	37,1
60 - 62 ans	4	1	149,0	36,0	5	126,4
63 - 65 ans	1	2	15,9	28,1	3	24,1
Ensemble	1295	846	43,0	49,3	2141	45,5

Période de professionnalisation en 2010

PP	Nombre de stagiaire		Nombre moyen d'heures de formation		Nombre de stagiaire	Nombre moyen d'heures de formation
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 26 ans	73	157	65,5	69,3	230	68,1
26 - 29 ans	118	87	60,2	80,3	205	68,7
30 - 44 ans	619	371	55,8	51,7	990	54,3
45 - 54 ans	331	100	47,2	54,1	431	48,8
55 - 56 ans	31	8	47,1	49,8	39	47,6
57 - 59 ans	15	4	27,5	70,0	19	36,4
60 - 62 ans	2	0	22,5	0,0	2	22,5
63 - 65 ans	0	1	0,0	71,4	1	71,4
Ensemble	1189	728	53,8	59,4	1917	55,9

Période de professionnalisation en 2009

PP	Nombre de stagiaire		Nombre moyen d'heures de formation		Nombre de stagiaire	Nombre moyen d'heures de formation
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 26 ans	29	12	98,0	85,7	41	94,4
26 - 29 ans	103	29	49,6	59,7	132	51,9
30 - 44 ans	402	185	49,2	48,5	587	49,0
45 - 54 ans	273	83	48,2	44,9	356	47,4
55 - 56 ans	30	14	40,6	40,8	44	40,7
57 - 59 ans	20	5	41,6	71,3	25	47,5
60 - 62 ans	3	2	48,7	54,0	5	50,8
63 - 65 ans	2	1	34,3	151,0	3	73,2
Ensemble	862	331	50,0	50,3	1193	50,1

3. Les DIF Prioritaires

La majorité des **DIF Prioritaires** sont utilisés par les salariés ayant entre 30 et 44 ans

DIF en 2011

DIF	Nombre de stagiaire		Nombre moyen d'heures de formation		Nombre de stagiaire	Nombre moyen d'heures de formation
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 26 ans	24	22	22,8	18,0	46	20,5
26 - 29 ans	104	62	25,6	22,3	166	24,4
30 - 44 ans	618	314	23,7	24,8	932	24,1
45 - 54 ans	431	127	20,8	24,1	558	21,5
55 - 56 ans	66	25	20,4	25,2	91	21,7
57 - 59 ans	40	16	22,7	26,6	56	23,8
60 - 62 ans	7	1	19,6	20,0	8	19,7
63 - 65 ans	1	0	32,0	0,0	1	32,0
>= 66 ans	1	0	7,0	0,0	1	7,0
Total	1292	567	22,6	24,2	1859	23,1

DIF en 2010

DIF	Nombre de stagiaire		Nombre moyen d'heures de formation		Nombre de stagiaire	Nombre moyen d'heures de formation
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 26 ans	48	24	19,6	17,2	72	18,8
26 - 29 ans	193	106	22,2	24,8	299	23,1
30 - 44 ans	743	503	24,8	24,9	1246	24,8
45 - 54 ans	461	213	25,0	22,1	674	24,1
55 - 56 ans	68	19	21,9	21,1	87	21,7
57 - 59 ans	38	14	27,0	25,2	52	26,5
60 - 62 ans	6	3	21,8	36,2	9	26,6
63 - 65 ans	2	2	24,5	17,3	4	20,9
>= 66 ans	0	2	0,0	62,0	2	62,0
Total	1559	886	24,3	24,0	2445	24,2

DIF en 2009

DIF	Nombre de stagiaire		Nombre moyen d'heures de formation		Nombre de stagiaire	Nombre moyen d'heures de formation
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 26 ans	29	18	22,0	22,8	47	22,3
26 - 29 ans	134	54	25,0	25,2	188	25,0
30 - 44 ans	665	261	28,0	28,1	926	28,0
45 - 54 ans	525	118	29,4	24,9	643	28,6
55 - 56 ans	63	11	34,5	22,1	74	32,6
57 - 59 ans	56	9	31,3	18,2	65	29,5
60 - 62 ans	4	1	26,3	70,0	5	35,0
63 - 65 ans	9	0	30,5	0,0	9	30,5
>= 66 ans	4	4	17,0	30,8	8	23,9
Total	1489	476	28,5	26,6	1965	28,0

22
1
2

4. Le plan de formation – de 10

La part des salariés formés de moins de 30 ans (39% en 2009 à 32% en 2011) diminuée au profit des salariés de 45 ans et plus (17% en 2009 à 24% en 2011)

2011

P-10 Classe d'âge	Nombre de stagiaire		Nombre moyen d'heures de formation		Nombre de stagiaire	Nombre moyen d'heures de formation
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 26 ans	28	21	103,4	67,2	49	87,9
26 - 29 ans	19	14	18,5	35,9	33	25,9
30 - 44 ans	70	43	18,8	23,2	113	20,5
45 - 54 ans	32	18	22,2	22,4	50	22,2
55 - 56 ans	2	1	8,0	7,0	3	7,7
57 - 59 ans	3	2	16,3	14,0	5	15,4
60 - 62 ans	1	1	42,0	28,0	2	35,0
63 - 65 ans	0	2	0,0	24,5	2	24,5
>= 66 ans	1	0	21,0	0,0	1	21,0
Total	156	102	34,6	33,6	258	34,2

2010

P-10 Classe d'âge	Nombre de stagiaire		Nombre moyen d'heures de formation		Nombre de stagiaire	Nombre moyen d'heures de formation
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 26 ans	30	20	52,1	47,1	50	50,1
26 - 29 ans	21	26	15,9	45,2	47	32,1
30 - 44 ans	72	41	19,0	21,7	113	20,0
45 - 54 ans	26	13	23,0	15,2	39	20,4
55 - 56 ans	5	1	25,4	8,0	6	22,5
57 - 59 ans	2	2	11,0	34,5	4	22,8
60 - 62 ans	3	1	20,7	42,0	4	26,0
63 - 65 ans	0	1	0,0	7,0	1	7,0
>= 66 ans	0	1	0,0	24,0	1	24,0
Total	159	106	25,6	31,7	265	28,0

2009

P-10 Classe d'âge	Nombre de stagiaire		Nombre moyen d'heures de formation		Nombre de stagiaire	Nombre moyen d'heures de formation
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 26 ans	19	11	48,0	47,1	30	37,9
26 - 29 ans	24	16	16,8	45,2	40	18,5
30 - 44 ans	44	36	18,7	21,7	80	20,1
45 - 54 ans	14	11	14,4	15,2	25	15,7
55 - 56 ans	1	0	14,0	8,0	1	14,0
57 - 59 ans	1	2	15,0	34,5	3	12,3
60 - 62 ans	0	1	0,0	42,0	1	24,5
63 - 65 ans	0	1	0,0	7,0	1	42,0
Total	103	78	23,0	31,7	181	22,1

5. Le plan de formation + de 10

La part des salariés formés de 30-44 ans diminue (49% en 2009 à 42% en 2011) au profit des jeunes de moins de 30 ans.

2011

P+10 Classe d'âge	Nombre de stagiaire		Nombre moyen d'heures de formation		Nombre de stagiaire	Nombre moyen d'heures de formation
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 26 ans	456	711	16,9	13,6	1167	14,9
26 - 29 ans	495	383	19,2	23,5	878	21,1
30 - 44 ans	1842	1181	19,2	22,4	3023	20,4
45 - 54 ans	1158	463	18,1	20,1	1621	18,6
55 - 56 ans	158	61	20,5	22,1	219	21,0
57 - 59 ans	114	41	17,4	24,0	155	19,2
60 - 62 ans	20	21	13,8	15,4	41	14,6
63 - 65 ans	9	0	9,5	0,0	9	9,5
>= 66 ans	0	0	0,0	0,0	0	0,0
Total	4252	2861	18,6	19,9	7113	19,1

2010

P+10 Classe d'âge	Nombre de stagiaire		Nombre moyen d'heures de formation		Nombre de stagiaire	Nombre moyen d'heures de formation
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 26 ans	383	429	33,6	25,3	812	29,2
26 - 29 ans	655	333	24,5	25,7	988	24,9
30 - 44 ans	2177	1269	21,5	25,0	3446	22,8
45 - 54 ans	1320	532	20,2	23,5	1852	21,1
55 - 56 ans	176	58	19,0	20,8	234	19,5
57 - 59 ans	119	25	19,3	17,2	144	18,9
60 - 62 ans	13	7	26,5	15,8	20	22,7
63 - 65 ans	5	1	7,5	35,0	6	12,1
>= 66 ans	2	0	10,5	0,0	2	10,5
Total	4850	2654	22,4	24,7	7504	23,2

2009

P+10 Classe d'âge	Nombre de stagiaire		Nombre moyen d'heures de formation		Nombre de stagiaire	Nombre moyen d'heures de formation
	Femme	Homme	Femme	Homme		
< 26 ans	121	73	30,4	39,3	194	33,7
26 - 29 ans	291	152	21,4	19,4	443	20,7
30 - 44 ans	1298	693	19,6	21,1	1991	20,2
45 - 54 ans	857	293	21,1	17,8	1150	20,2
55 - 56 ans	110	36	16,7	20,2	146	17,6
57 - 59 ans	100	18	18,8	26,1	118	19,9
60 - 62 ans	21	3	15,2	34,0	24	17,5
63 - 65 ans	6	0	38,5	0,0	6	38,5
>= 66 ans	2	2	10,5	12,3	4	11,4
Total	2806	1270	20,6	21,3	4076	20,8

24
K

VII. CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS AGES ET SITUATIONS DE PENIBILITÉ

1. Les inaptitudes et/ou restrictions d'aptitudes physiques ou psychologiques

Données de l'enquête suivi de l'accord de branche « maintien dans l'emploi des seniors » (2009-2011) - 71 répondants (représentant 14 500 salariés)

Seules 4 entreprises, dont 3 employant au moins 50 salariés (*les 4 entreprises représentant près de 9 500 salariés*) sur 62 répondantes à cette question ont parmi leurs seniors des cas d'inaptitudes et/ou de restrictions d'aptitudes physiques ou psychologiques.

Les cas d'inaptitudes et/ou restrictions rencontrés :

- Pas d'extension ou de flexion du rachis. Possibilité de s'asseoir. Eviter le port de charges. Pas de position accroupie ou à genoux répétée ou prolongée, par de marche prolongée. Pas de port de charges > 5 kg. Pas de mouvements répétés des bras au dessus des épaules. Eviter les flexions, extensions, répétées ou prolongées du dos.
- Inaptitude temporaire au poste d'emballeuse ou de conseil téléphonique.
- Favoriser temps partiel. Ménager par rapport à la cadence.
- Pas de travail prolongé au téléphone.

Les 3 entreprises employant au moins 50 salariés citées ci-dessus ont toutes mis en place des actions pour traiter ces questions, telles que :

- Aménagements ergonomiques : chariots à fonds mobiles chariots de prélèvement à poches- sous-traitance des Asiles-colis (publicités) - aménagement des tables d'emballage - achat de tables élévatrices pour traiter les gros volumes - mise en place de chariots à fonds mobiles - formation aux gestes et postures
- Reclassement interne : reclassement Conseiller(ère) Téléphonique à l'emballage
- Aménagement de temps de travail : Possibilité d'aménager les horaires de travail (ex : commencer plus tard le matin ou terminer plus tôt le soir), - Possibilité d'accéder au temps partiel - Possibilité de limiter les variations d'horaires prévus par notre accord d'aménagement du temps de travail
- Organisation du travail : Développer la polyvalence



Annexes

Nombre de salariés en CDI selon le sexe / le statut professionnel par tranche d'âge (Echantillon brut)

Salariés présents en CDI au 31/12/2012

	Employés / ouvriers		Agents de maîtrise		Cadres		Ensemble		
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Ensemble
< 26 ans	25	24	11	7	5	0	41	31	72
26 - 29 ans	98	29	38	19	34	15	170	63	233
30 - 44 ans	630	226	203	99	192	164	1025	489	1514
45 - 54 ans	555	180	161	68	91	92	807	340	1147
55 - 56 ans	133	32	41	7	14	21	188	60	248
57 - 59 ans	120	41	25	12	11	25	156	78	234
60 - 62 ans	9	4	3	1	2	7	14	12	26
63 - 65 ans	0	1	1	1	0	0	1	2	3
>= 66 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble	1571	536	483	214	349	324	2403	1074	3477

Salariés présents en CDI au 31/12/2011

	Employés / ouvriers		Agents de maîtrise		Cadres		Ensemble		
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Ensemble
< 26 ans	38	16	20	10	4	4	62	30	92
26 - 29 ans	167	42	59	21	45	21	271	84	355
30 - 44 ans	777	322	253	136	214	184	1244	642	1886
45 - 54 ans	676	220	182	76	98	102	956	398	1354
55 - 56 ans	129	38	37	9	14	26	180	73	253
57 - 59 ans	86	37	16	13	12	18	114	68	182
60 - 62 ans	12	0	4	1	2	7	18	8	26
63 - 65 ans	2	1	1	1	0	0	3	2	5
>= 66 ans	2	0	0	0	0	0	2	0	2
Ensemble	1889	676	572	267	389	362	2850	1305	4155

Salariés présents en CDI au 31/12/2010

	Employés / ouvriers		Agents de maîtrise		Cadres		Ensemble		
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Ensemble
< 26 ans	63	21	28	15	9	8	100	44	144
26 - 29 ans	183	53	58	22	72	28	313	103	416
30 - 44 ans	763	309	257	139	274	212	1294	660	1954
45 - 54 ans	656	216	179	78	148	110	983	404	1387
55 - 56 ans	116	44	21	13	24	27	161	84	245
57 - 59 ans	65	16	24	9	18	17	107	42	149
60 - 62 ans	7	3	4	1	2	10	13	14	27
63 - 65 ans	2	0	0	1	1	1	3	2	5
>= 66 ans	2	1	0	0	0	0	2	1	3
Ensemble	1857	663	571	278	548	413	2976	1354	4330

Observatoire Prospectif du
Commerce - Juin 2013

[Handwritten signatures and initials]

Nombre de salariés en CDI selon les familles professionnelles

Salariés présents en CDI au 31/12/2012

Age	Construction de l'offre	Supply Chain/ Logistique	Marketing	Vente/ Relation client	Informatique	Autres	Ensemble
< 26 ans	8	38	11	10	2	3	72
26 - 29 ans	39	65	27	68	9	25	233
30 - 44 ans	241	605	117	275	107	169	1514
45 - 54 ans	139	526	40	191	73	178	1147
55 - 56 ans	24	119	17	42	9	37	248
57 - 59 ans	32	116	6	42	14	24	234
60 - 62 ans	4	12	0	3	1	6	26
63 - 65 ans	1	1	0	0	0	1	3
>= 66 ans	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble	488	1482	218	631	215	443	3477

Salariés présents en CDI au 31/12/2011

Age	Construction de l'offre	Supply Chain/ Logistique	Marketing	Vente/ Relation client	Informatique	Autres	Ensemble
< 26 ans	13	24	13	33	2	7	92
26 - 29 ans	65	91	32	127	18	22	355
30 - 44 ans	280	770	130	384	119	203	1886
45 - 54 ans	158	645	44	245	67	195	1354
55 - 56 ans	30	113	14	45	12	39	253
57 - 59 ans	19	100	6	27	10	20	182
60 - 62 ans	5	7	1	5	1	7	26
63 - 65 ans	0	3	0	0	0	2	5
>= 66 ans	0	0	0	0	0	2	2
Ensemble	570	1753	240	866	229	497	4155

Salariés présents en CDI au 31/12/2010

Age	Construction de l'offre	Supply Chain/ Logistique	Marketing	Vente/ Relation client	Informatique	Autres	Ensemble
< 26 ans	24	25	19	61	5	10	144
26 - 29 ans	74	124	37	131	25	25	416
30 - 44 ans	283	789	122	409	126	225	1954
45 - 54 ans	155	660	46	246	67	213	1387
55 - 56 ans	31	112	10	46	16	30	245
57 - 59 ans	17	65	4	32	9	22	149
60 - 62 ans	5	8	1	3	0	10	27
63 - 65 ans	1	2	0	2	0	0	5
>= 66 ans	0	1	0	0	0	2	3
Ensemble	590	1786	239	930	243	537	4325

Nombre de salariés en CDI selon les familles professionnelles selon le sexe

Salariés présents en CDI au 31/12/2012

Age	Construction de l'offre		Supply Chain/ Logistique		Marketing		Vente/ Relation client		Informatique		Autres	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
< 26 ans	6	2	16	22	7	4	8	2	2	0	2	1
26 - 29 ans	32	7	41	24	16	11	61	7	4	5	16	9
30 - 44 ans	191	50	387	218	81	36	224	51	40	67	102	67
45 - 54 ans	109	30	346	180	25	15	173	18	35	38	119	59
55 - 56 ans	22	2	86	33	11	6	39	3	5	4	25	12
57 - 59 ans	22	10	75	41	3	3	40	2	7	7	9	15
60 - 62 ans	2	2	8	4	0	0	2	1	0	1	2	4
63 - 65 ans	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
>= 66 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble	385	103	959	523	143	75	547	84	93	122	276	167

Salariés présents en CDI au 31/12/2011

Age	Construction de l'offre		Supply Chain/ Logistique		Marketing		Vente/ Relation client		Informatique		Autres	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
< 26 ans	7	6	13	11	8	5	28	5	1	1	5	2
26 - 29 ans	53	12	57	34	20	12	116	11	8	10	17	5
30 - 44 ans	212	68	443	327	84	46	326	58	50	69	129	74
45 - 54 ans	123	35	425	220	30	14	222	23	32	35	124	71
55 - 56 ans	24	6	74	39	8	6	45	0	6	6	23	16
57 - 59 ans	14	5	61	39	4	2	24	3	5	5	6	14
60 - 62 ans	2	3	5	2	1		5	0	1	0	4	3
63 - 65 ans	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	1
>= 66 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Ensemble	435	135	1080	673	155	85	766	100	103	126	311	186

Salariés présents en CDI au 31/12/2010

Age	Construction de l'offre		Supply Chain/ Logistique		Marketing		Vente/ Relation client		Informatique		Autres	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
< 26 ans	14	10	16	9	11	8	50	11	2	3	7	3
26 - 29 ans	65	9	79	45	24	13	116	15	13	12	16	9
30 - 44 ans	213	70	465	324	82	40	339	70	55	71	140	85
45 - 54 ans	123	32	435	225	33	13	225	21	30	37	137	76
55 - 56 ans	23	8	70	42	5	5	43	3	7	9	13	17
57 - 59 ans	12	5	44	21	4	0	29	3	5	4	13	9
60 - 62 ans	4	1	3	5	1	0	1	2	0	0	4	6
63 - 65 ans	0	1	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0
>= 66 ans	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0
Ensemble	454	136	1114	672	160	79	804	126	112	136	332	205

Nombre de salariés en CDI selon le sexe et la durée du travail

Salariés présents en CDI au 31/12/2012

	Temps complet			Temps partiel hors contrats étudiants		
	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
< 26 ans	38	31	69	3	0	3
26 - 29 ans	160	63	223	10	0	10
30 - 44 ans	872	483	1355	153	6	159
45 - 54 ans	692	333	1025	115	7	122
55 - 56 ans	154	59	213	34	1	35
57 - 59 ans	140	76	216	16	2	18
60 - 62 ans	12	11	23	2	1	3
63 - 65 ans	2	1	3	0	0	0
>= 66 ans	-	-	-	-	-	-
Total	2070	1057	3127	333	17	350

Salariés présents en CDI au 31/12/2011

	Temps complet			Temps partiel hors contrats étudiants		
	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
< 26 ans	51	22	73	11	0	11
26 - 29 ans	215	74	289	56	10	66
30 - 44 ans	863	586	1449	381	56	437
45 - 54 ans	743	380	1123	213	18	231
55 - 56 ans	146	70	216	34	0	34
57 - 59 ans	94	62	156	20	0	20
60 - 62 ans	11	5	16	7	0	7
63 - 65 ans	1	2	3	2	0	2
>= 66 ans	0	0	0	2	0	2
Total	2124	1201	3325	726	84	810

Salariés présents en CDI au 31/12/2010

	Temps complet			Temps partiel hors contrats étudiants		
	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
< 26 ans	87	37	124	13	7	20
26 - 29 ans	243	95	338	70	8	78
30 - 44 ans	919	609	1528	375	51	426
45 - 54 ans	764	390	1154	219	14	233
55 - 56 ans	133	79	212	28	5	33
57 - 59 ans	84	36	120	23	6	29
60 - 62 ans	5	10	15	8	4	12
63 - 65 ans	1	1	2	2	1	3
>= 66 ans	0	1	1	2	0	2
Total	2236	1258	3494	740	96	836

30
N O

Boîte à outils « Contrat de Génération »

mise à disposition des entreprises

sur le site du FORCO

01

GÉNÉRATION JEUNE CLÉS DE LECTURE

De 16 ans à plus de 62 ans : l'âge au travail s'étire, différentes générations se côtoient dans l'entreprise, chacune avec ses valeurs, ses références, ses habitudes. Parfois, l'arrivée de plus jeunes peut conduire à des « frictions » intergénérationnelles.

Voici quelques clés de lecture pour mieux se comprendre > OUTIL Page 5

02

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

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

> OUTIL 2 Page 9

03

LIVRET D'ACCUEIL DU JEUNE

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

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

04

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

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

> OUTIL 4 Page 21

05

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

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

organiser la suite de la carrière du senior dans de bonnes conditions, en maintenant ses compétences et son engagement.

Pour vous aider à conduire l'entretien, voici un modèle de grille. À adapter à votre convenance ! > OUTIL Page 27

06

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

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

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

07

LE PASSEPORT ORIENTATION FORMATION

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

> OUTIL 7 Page 35

08

GESTION ACTIVE DES ÂGES, TRANSMISSION DES COMPÉTENCES : BONNES PRATIQUES

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

09

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : PANORAMA DES DISPOSITIFS

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

10

BIEN GÉRER LES FINS DE CARRIÈRE : LES LEVIERS À ACTIONNER

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

11

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

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

12

QUAND LE BINÔME SE SÉPARE...

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

12 Page 57

Accueil

Préparé et personnalisé

- Identifier les acteurs ayant un rôle à jouer pour la réussite de l'accueil du nouveau collaborateur ;
- Déterminer le rôle de chacun (la direction, le service des ressources humaines, le manager et le référent, les instances représentatives du personnel et les équipes) ;
- Etablir les missions et le programme de formation du nouvel arrivant ;
- Adapter les outils de la branche favorisant l'accueil (livret d'accueil)
- Créer ou adapter les outils propres à l'entreprise : document de présentation, fiche, Powerpoint, site internet...), politique d'accueil et d'intégration formalisée (charte d'accueil, procédure...)
- Prévoir une « check-list » avec les documents administratifs : contrat de travail, consignes diverses, badge éventuel, informations sécurité, fiche de poste, définition des fonctions, règlement intérieur, visite médicale...

Parcours découverte

- Visite de l'entreprise et de ses différents secteurs à prévoir au cours du premier mois passé dans l'entreprise par le nouveau collaborateur ;
- Le temps passé dans chaque service sera fonction de la relation professionnelle qui lie le nouveau collaborateur à ce service.

Entretien

- Dès l'arrivée du collaborateur, un entretien d'accueil sera réalisé, permettant de lui indiquer le parcours d'intégration qui s'ensuivra ;
- A cette occasion, il lui sera remis l'ensemble des documents qui auront été préparés à son attention.
- Une partie du premier entretien avec son accompagnant sera consacrée au recueil des réactions et impressions du nouveau collaborateur.

Liste des emplois cibles éligibles au dispositif Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) Collective

- Hôte(sse)s de caisse
- Employés de commerce / libre service
- Bouchers
- Poissonniers
- Boulangers
- Charcutiers
- Vendeurs
- Conseillers vente
- animateurs de rayon
- Responsables de magasin
- Adjoints au responsable
- Télé conseillers vente
- Conducteurs d'engins
- Caristes/trieurs
- Chauffeurs PL/ampliroll/Grue auxiliaire
- Chauffeurs PL/SPL(Conduite de camion plus remorque)
- Opérateurs de tri
- Ingénieurs QSE
- Réceptionnaires logistique
- Grutiers
- Opérateurs de presse
- Opérateurs cisaille
- Traffic manager
- Web designer
- Chargé de référencement
- Webmarketer
- Community manager





ANNEXE 6

Accord de branche VAD « contrat de génération » du 18 novembre 2013

GUIDE DU Salarié ACCOMPAGNANT dans le cadre du CONTRAT DE GENERATION

www.syndicat-vad.com

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

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

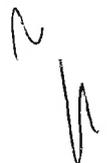
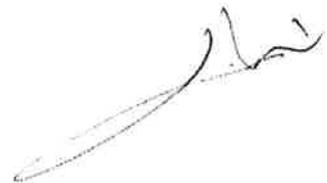
L' « accompagnant » d'un jeune.

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

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

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

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



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

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

3) Durée de la mission

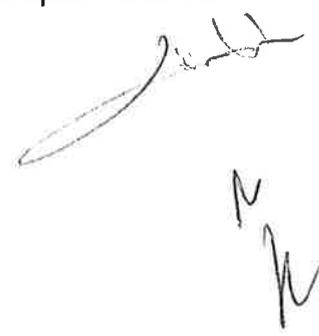
L'accompagnant exercera sa mission pendant la période d'essai du jeune.

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

4) Les moyens de l'accompagnant

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

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

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

1) La désignation

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

2) Le rôle de l'accompagnant

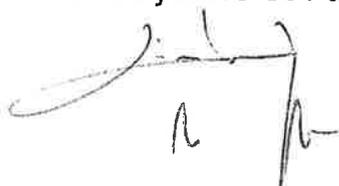
Le rôle de l'accompagnant est de guider le jeune, de l'aider à se repérer dans l'entreprise, à s'appropriier les règles de fonctionnement et les comportements à adopter en entreprise.

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

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

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

Il participe néanmoins aux entretiens de suivi entre le jeune et son responsable hiérarchique portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune. Un premier entretien de suivi est fixé au terme d'une période de
(1) de présence du jeune dans l'entreprise puis à échéances régulières fixées conjointement entre le supérieur hiérarchique, le jeune et l'accompagnant.



Conditions et modalités d'octroi des aides financières attribuées aux entreprises dans le cadre du contrat de génération

I) - RAPPEL DE QUELQUES PRINCIPES :

L'aide concerne :

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

L'aide ne peut être accordée :

- lorsque l'entreprise a procédé, dans les six mois précédents, à un licenciement économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche.
- lorsque l'entreprise n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement relatives aux cotisations et contributions de Sécurité sociale et d'assurance chômage ou n'a pas souscrit ou ne respecte pas un plan d'apurement des cotisations restant dues

II) - RAPPEL DES TEXTES :

LOI n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération

Modalités de l'aide :

« Art. L. 5121-17.-I. — Les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 bénéficient d'une aide, pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

« 1° Elles embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de vingt-six ans ou un jeune de moins de trente 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 ;

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

« a) Un salarié âgé d'au moins cinquante-sept ans ; ou

« b) Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son embauche ; ou

« c) Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

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



« 1° A procédé, dans les 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 ; ou

« 2° N'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

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

« IV. — Le licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude d'un salarié âgé de cinquante-sept ans ou plus ou d'un salarié âgé de cinquante-cinq ans ou plus bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé entraîne la perte d'une aide associée à un binôme.

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

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

« Art. L. 5121-18.-Les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 bénéficient également d'une aide lorsque le chef d'entreprise, âgé d'au moins cinquante-sept 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.

« Art. L. 5121-19.-Le versement de l'aide est assuré par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, selon les modalités prévues au 4° de ce même article.

« Art. L. 5121-20.-Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47.

« Art. L. 5121-21.-La durée et le montant de l'aide sont fixés par décret. Le montant de l'aide est calculé au prorata de la durée hebdomadaire du travail des salariés ouvrant droit à cette aide. »

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

Sous-section 4

« Modalités de l'aide

« Art. R. 5121-40.-L'entreprise est considérée comme étant à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement de cotisation et de contribution de sécurité sociale ou d'assurance chômage lorsque l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

A handwritten signature in black ink, followed by the initials 'N' and 'H' written vertically to the right of the signature.

« Art. R. 5121-41.-Les conditions d'âge mentionnées à l'article L. 5121-17 sont appréciées au premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

« Art. D. 5121-42.-Le montant de l'aide prévue par les articles L. 5121-17 et L. 5121-18 est de quatre mille euros par an, à hauteur de deux mille euros au titre de l'embauche du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 et de deux mille euros au titre du maintien en emploi du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 ou du chef d'entreprise mentionné à l'article L. 5121-18.

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

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

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

« Art. R. 5121-43.-L'aide prévue aux articles L. 5121-17 et L. 5121-18 ne peut se cumuler avec une autre aide à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi financée par l'Etat, à l'exception du contrat de professionnalisation.

« Art. D. 5121-44.-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.

« Art. R. 5121-45.-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 au 1° du I de l'article L. 5121-17.

« Art. R. 5121-46.-L'aide est interrompue, dans sa totalité, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou en cas de diminution de sa durée hebdomadaire de travail en deçà 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 mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 :

« 1° 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 ;

« 2° 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 mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 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.



« Art. R. 5121-47.-L'aide est versée trimestriellement.

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

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

« L'aide n'est pas versée lorsque son montant dû au titre d'un trimestre est inférieur à cinquante euros.

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

« Art. R. 5121-48.-Lorsque le contrat de travail du jeune mentionné au 1° du I de l'article L. 5121-17 ou à l'article L. 5121-18 ou du salarié âgé mentionné au 2° du I de l'article L. 5121-17 est suspendu durant au moins trente 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.

« Art. R. 5121-49.-Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations du bénéficiaire de l'aide.

« Le bénéficiaire de l'aide tient à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle. Il adresse à Pôle emploi les documents demandés par celui-ci dans un délai maximum 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. »

A handwritten signature in blue ink, followed by the initials 'N K' written in black ink.