

Accord national du 2 juin 2004 sur la Formation Professionnelle en Agriculture

Cet accord est conclu entre les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées.

D'une part,

- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)
- Les Entrepreneurs des Territoires
- L'Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage (UNEP)
- La Fédération Nationale du Bois (FNB)
- La Fédération Nationale des Syndicats de Propriétaires Forestiers et Sylviculteurs (FNPF)
- La Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FNCUMA)
- L'Union Syndicale des Rouisseurs Teilleurs de Lin de France (USRTL)

d'autre part,

- La Fédération générale agroalimentaire CFDT
- La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO
- La Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC
- Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE/CGC
- La Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés agricoles, ont depuis de nombreuses années une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle en agriculture et répondre aux spécificités des secteurs agricoles.

Elles réaffirment, à ce titre, que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, les entreprises et les exploitations agricoles doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, exigences et contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des besoins des consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits agricoles, des évolutions des techniques de production et d'approvisionnement, aux exigences de qualité et environnementales.

Afin de pouvoir répondre à ces impératifs et compte tenu des contraintes des politiques agricoles nationales, européennes et internationales, les partenaires sociaux de l'agriculture ont décidé de définir des modalités de mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle qui permettent la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique.

A ce titre, les dispositions du présent accord ont notamment pour objectif :

- de permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre du plan de formation mis en œuvre dans les entreprises, et du droit individuel à la formation, adaptées aux secteurs d'activité du monde agricole ;
- de développer l'insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d'assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans les branches, les secteurs et les activités agricoles à travers les commissions paritaires nationales de l'emploi compétentes ;
- de permettre le développement de la formation au niveau professionnel et territorial et s'adapter aux besoins des exploitations, entreprises et des salariés dans une politique de proximité ;
- de développer et inciter à recourir au bilan de compétence.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique de formation dans les entreprises et exploitations assurant les mêmes accès à la formation professionnelle aux femmes salariées favorisant leur adaptation, leur qualification, professionnalisation et évolution professionnelle.

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositifs et dispositions sur le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou titulaires d'un contrat à durée déterminée qu'ils ont mis en place avec les accords du 24 mai 1983 et du 18 juillet 2002.

Chapitre 1 DISPOSITIONS GENERALES

Article 1. Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français, (métropole et départements d'outre mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L.722-1 du code rural, 1° (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4°, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2: Suivi de l'accord

Il est confié à la CPNE la mission d'assurer le suivi du présent accord et d'alerter la commission paritaire des problèmes éventuels et difficultés rencontrés lors de la mise en œuvre et application de l'accord.

Article 3 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication de son arrêté d'extension.

Article 4 : Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Article 5. Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Chapitre 2 DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Les organisations signataires souhaitent mettre en place un droit individuel à la formation répondant aux spécificités et contextes agricoles.

A partir des expériences qu'ils ont acquises en matière d'organisation, de mise en œuvre et de gestion des différents dispositifs de formation, les organisations signataires décident de compléter et d'adapter les dispositions légales par les modalités figurant au présent chapitre.

La recherche d'une simplification de la gestion et du suivi du droit individuel à la formation pour les employeurs agricoles ainsi que la volonté de favoriser et mieux garantir ce droit pour les salariés agricoles conduisent les organisations signataires à mettre en place un financement mutualisé du droit individuel à la formation.

Article 6 : Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Cette durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant:

- soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- soit plus de 45 ans,
- soit n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou de certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNE compétente.

Ce droit de 20 heures (ou de 24 heures) par an s'applique à compter du 1^{er} janvier 2004.

La condition d'ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année. Pour l'appréciation de la condition d'ancienneté du droit individuel à la formation, tout salarié embauché entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année précédant le 1^{er} janvier de l'année considérée est réputé avoir un an d'ancienneté. Tout salarié embauché entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre est réputé avoir un an d'ancienneté au 1^{er} janvier de la deuxième année civile suivant celle de son embauche.

Ainsi un salarié embauché entre le 1^{er} janvier 2004 et le 30 juin 2004 est réputé avoir un an d'ancienneté au 1^{er} janvier 2005, un salarié embauché entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2004 est réputé avoir un an d'ancienneté au 1^{er} janvier 2006.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail.

Le salarié titulaire d'un contrat intermittent bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps annuel de travail par rapport à 1 600 heures.

Article 7 : Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à un mois, congé pour création d'entreprise, congé parental, congé individuel de formation au cours d'une année, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, accident de trajet, d'une durée supérieure à 4 mois, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

Pour tout autre motif de suspension du contrat y compris en cas de congé de maternité, le droit individuel à la formation est maintenu intégralement.

Article 8 : Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans, et pour les publics visés à l'alinéa 2 de l'article 6 dans la limite maximale de 144 heures pendant au maximum 6 ans.

La première période de 6 ans de cumul des droits individuels à la formation compte tenu de l'entrée en vigueur ne sera atteinte qu'en 2009 pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté au 1^{er} janvier 2004 ou réputés avoir un an d'ancienneté en application de l'article 6.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés titulaires d'un contrat intermittent, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser sur une même année, son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures (ou 24 heures s'il entre dans les bénéficiaires) dans la limite de 120 heures, s'il a cumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation. Pour évaluer le nombre d'heures cumulé, le salarié prend en compte les heures de l'année en cours quelle que soit la date de début de la formation au cours de cette même année.

Un salarié à temps partiel ou titulaire d'un contrat intermittent peut utiliser son droit individuel à la formation pour une durée supérieure au nombre d'heures acquis par lui au cours de l'année en cours, s'il a cumulé au cours des années précédentes dans la limite de 120 heures, sans limitation de nombre d'années, un nombre d'heures, augmenté des heures de l'année en cours, au moins équivalent à la durée de la formation.

Article 9 : droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé prorata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Les organisations signataires rappellent que l'accord national du 18 juillet 2002 assouplit les conditions d'accès au congé de formation pour les salariés titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée pour leur permettre de bénéficier plus facilement notamment d'une formation qualifiante.

Article 10 : Utilisation du droit individuel à la formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation conformément aux modalités du présent accord, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

- **Accord de l'employeur et du salarié.**

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Il pourra être utilisé un document établi par l'organisme paritaire collecteur de la contribution affectée au droit individuel de formation.

L'accord écrit doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action.

Le document écrit est transmis à l'organisme paritaire qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations prioritaires définies à l'article 11. L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation peuvent être prises totalement en dehors du temps de travail sous réserve que les heures de travail éventuelles et les heures de formation n'excèdent pas sur une même semaine 46 heures.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L 932.1 du code du travail.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

- **Refus de l'employeur**

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Après le refus par l'employeur 2 années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel à la formation accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et l'organisme collecteur du droit individuel à la formation. Celui ci verse à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans la limite des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

Article 11 : Actions de formation éligibles et prioritaires au titre du droit individuel de formation

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein du monde agricole, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans les différents secteurs entrant dans le champ d'application de l'accord.

Sont également éligibles :

- les actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies ou une ou plusieurs langues.
- Les actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle paritaire ou un Certificat de Qualification Professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE compétente pour le secteur.

Peuvent également être éligibles les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

Article 12 : Financement mutualisé du droit individuel à la formation

Les organisations décident de mutualiser le financement du droit individuel à la formation en affectant une partie des contributions à la formation professionnelle dues par les entreprises relevant du présent accord avec obligation de versement à l'organisme paritaire collecteur compétent.

Celui-ci aura pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds correspondant aux contributions affectées au droit individuel
- la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies dans le présent accord (coûts de formation, maintiens de salaires et charges correspondantes ou allocations minimales de formation, remboursement de frais) et ce dans la limite des fonds collectés.

En liaison avec la CPNE chargée du suivi de l'accord, il devra établir les documents et formulaires types permettant la mise en œuvre du droit et le versement ou le remboursement des allocations formation ou du maintien de salaires ainsi que la prise en charge des coûts de formation, ainsi que certains documents prévus par le présent accord. Il transmet tous les ans à la CPNE un bilan des actions de formation ou autres actions prises en charge au titre du droit individuel permettant à celle-ci de suivre les évolutions des demandes, des bénéficiaires, des types et durées des actions, des besoins financiers, des refus éventuels ...

Article 13 : Transfert du droit individuel à la formation

Le financement mutualisé du droit individuel à la formation permet aux organisations signataires d'adapter et d'améliorer les dispositions légales sur le transfert du droit individuel à la formation.

I Situations ouvrant droit au transfert

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander à suivre :

- ↳ Soit une action de bilan de compétences,
- ↳ Soit une action de validation des acquis de l'expérience,
- ↳ Soit une action de formation,

d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur informe l'organisme paritaire collecteur des contributions du droit individuel à la formation.

Si le salarié ne peut suivre l'action qu'il souhaite en application du présent chapitre, avant la fin de son préavis, il conserve son droit et pourra suivre cette action si elle intervient dans un délai de 6 mois après la fin du préavis. L'organisme paritaire collecteur peut accorder un délai supplémentaire sur demande du salarié et dans les cas et modalités définis par l'organisme.

L'organisme paritaire collecteur confirme au salarié, et si le préavis n'est pas fini à l'employeur, la prise en charge de l'action souhaitée par le salarié et rappelle au salarié les délais dont il dispose.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de

demander avant la fin du préavis, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

L'allocation de formation calculée selon les modalités fixées par le code du travail pour les heures correspondant à l'action suivie hors temps de travail est versée par l'organisme collecteur au salarié si le contrat de travail est rompu au moment où intervient l'action.

L'allocation est versée par l'organisme paritaire collecteur au plus tard dans le mois qui suit celui où l'action a été suivie par le salarié sur présentation des documents demandés par l'organisme.

En cas de démission, le salarié peut bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis, de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Si l'action se termine après la fin du préavis, l'allocation de formation est versée au salarié par l'organisme collecteur au plus tard dans le mois qui suit celui où a été suivi l'action, sur présentation des documents demandés par l'organisme paritaire collecteur.

II Cas particulier de transfert du droit individuel à la formation

Si un salarié licencié, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, retrouve un emploi dans une exploitation ou entreprise agricole relevant du champ d'application du présent accord, et versant sa contribution pour le financement du droit individuel à la formation au même organisme collecteur que celui du précédent employeur du salarié, il conserve son droit individuel à la formation pour les droits acquis non utilisés.

Le salarié bénéficie du transfert de son droit si l'interruption entre les 2 contrats de travail à durée indéterminée n'est pas supérieure à 8 mois. Les éventuels contrats à durée déterminée conclus par le salarié avec un ou plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord prolongent la période d'interruption maximale entre les 2 contrats à durée indéterminée dans la limite de 4 mois.

Le salarié ayant démissionné bénéficie du transfert de son droit individuel à la formation non utilisé, si l'interruption entre la fin de son contrat à durée indéterminée et un nouveau contrat à durée indéterminée avec un employeur relevant du champ d'application de l'accord et versant sa contribution au même organisme paritaire collecteur que le précédent employeur du salarié, est inférieure à 3 mois.

Chapitre 3 LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires décident de mettre en œuvre les contrats de professionnalisation selon les modalités définies par le code du travail et dans le présent chapitre.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en associant formation et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise reconnue dans les classifications de la branche dont relève l'entreprise, ou répertoriée par la CPNE compétente pour le secteur d'activité, ou diplômante, ou qualifiante.

Article 14 : principes applicables au contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée d'une durée comprise entre 6 mois et 12 mois ou, un contrat à durée indéterminée. Dans le cas de contrat à durée indéterminée la durée de l'action professionnalisation est précisée dans le contrat.

L'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale de 6 mois et au maximum de 24 mois.

Dans tous les cas le contrat de professionnalisation est un contrat écrit. Il est déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

Il peut être conclu avec :

- des jeunes de moins de 26 ans
- ou des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE depuis au moins 6 mois
- ou des demandeurs d'emploi ayant plus de 45 ans
- ou des personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Article 15 : Précisions sur la formation dans le cadre des contrats de professionnalisation

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise à la condition que celui-ci soit reconnu par l'organisme paritaire collecteur agréé.

Durée de la formation

- Contrat de professionnalisation à durée déterminée

La durée de la formation en centre de formation est au minimum égale à 15% de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée et sans pouvoir excéder plus de 30 % de la durée du contrat.

La durée de la formation en centre de formation pourra être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP mis en place dans un des secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

- Contrat de professionnalisation à durée indéterminée

La durée de la formation de l'action de professionnalisation, en centre de formation, est au minimum égale à 15% de la durée de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et sans pouvoir excéder plus de 30 % de la durée de l'action de professionnalisation fixée au contrat à durée indéterminée.

La durée de la formation pourra être portée au maximum à 1 200 heures dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP mis en place dans un des secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Nature de la formation.

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise reconnue dans les classifications de la branche dont relève l'entreprise, ou répertoriée par la CPNE compétente pour le secteur d'activité, ou reconnue par un

diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel correspondant au maximum au niveau III de l'éducation nationale.

La CPNE compétente pour le ou les secteurs considérés définit en tant que de besoin les formations prioritairement prises en charge par l'organisme collecteur agréé.

Dans un délai de 2 mois à compter du début d'exécution du contrat de professionnalisation pour les contrats conclus pour une durée supérieure à 6 mois ou à durée indéterminée, en cas d'inadéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation dans les limites définies au présent chapitre. Cette modification ne peut intervenir qu'après accord de prise en charge par l'organisme collecteur agréé.

Article 16 : Prise en charge des contrats de professionnalisation

Avant la conclusion du contrat de professionnalisation l'employeur fait une demande de prise en charge à l'organisme collecteur agréé compétent.

Si les conditions définies dans le présent chapitre sont remplies et dans la limite des fonds disponibles l'organisme collecteur agréé informe l'employeur de la prise en charge du contrat.

Chapitre 4 les périodes de professionnalisation

Pour favoriser la formation tout au long de la vie et le maintien dans l'emploi des salariés en poste dans les entreprises et exploitations agricoles, les signataires complètent les dispositions légales sur les périodes de professionnalisation.

Article 17 : Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation les salariés :

1. relevant des qualifications ouvrières, employées et techniques à l'exclusion de ceux ayant obtenu depuis moins de 5 ans un diplôme reconnu par l'éducation nationale ou ayant obtenu depuis moins de 3 ans un certificat de qualification professionnelle ou un certificat de reconnaissance paritaire professionnelle,
2. ayant 20 ans d'activité professionnelle en agriculture, ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'au moins un an de présence dans l'entreprise,
3. envisageant la création ou la reprise d'une entreprise y compris de s'installer comme exploitant agricole,
4. après un congé parental et ce tant pour les hommes que pour les femmes
5. après un congé maternité pour les femmes
6. bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L.323-3 du code du travail.

Article 18 : Objet des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre au salarié d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L.900-3 ou de participer à une action de formation entrant dans les objectifs ou

orientations définies par la CPNE compétente pour le secteur d'activité dont relève le salarié. Objectifs ou orientations qui seront annexés au présent accord.

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié.

Les heures de formation au titre de l'action de professionnalisation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation minimale de formation. Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, elle se déroule hors temps de travail sauf accord écrit de l'employeur pour qu'elle intervienne en tout ou partie pendant le temps de travail. L'employeur ne peut que différer la demande d'un salarié à bénéficier à son initiative d'une période de professionnalisation dans les cas prévus par la loi.

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, l'action de formation peut excéder les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation avec l'accord de son employeur dans la limite de 80 heures par année civile. Dans ce cas si les heures de formation sont effectuées hors temps de travail, l'accord entre le salarié et l'employeur est passé par écrit et comporte les engagements souscrits par l'employeur dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 19 : Procédure

Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 18, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action.

Dans un délai de 15 jours au maximum , l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord y compris si l'action se situe pendant le temps de travail,
- soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours pour modifier par écrit sa demande à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation.
- soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales.

Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 15 jours pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit. Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Dans tous les cas la période de professionnalisation ne peut intervenir qu'après acceptation de prise en charge :

- soit par l'organisme collecteur agréé pour les fonds de professionnalisation compétent pour l'activité de l'employeur, si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur ou si elle intervient à l'initiative du salarié pour le nombre d'heure d'heures de formation excèdent les droits acquis par lui au titre de son droit individuel à la formation,
- soit par l'organisme collecteur agréé pour les fonds mutualisés du droit individuel à la formation si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié.

Quand la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié pour un nombre d'heures de formation excédent les droits acquis par lui au titre de son droit individuel à la formation, une acceptation au titre des fonds de la professionnalisation et une acceptation au titre des fonds mutualisés du droit individuel à la formation par l'organisme ou les organismes collecteurs concernés sont nécessaires.

Dans tous les cas y compris quand la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, sauf en cas de report possible, la demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur (ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail) avec l'ensemble des éléments exigés.

L'organisme collecteur agréé ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas énumérés ci-après :

- le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation
- l'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent chapitre
- insuffisance des fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments requis.

Chapitre 5 DIVERSES DISPOSITIONS

Article 20 : La formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent

Les parties signataires réaffirment que les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient comme les autres salariés également titulaires d'un contrat à durée indéterminée d'un droit à la formation tout au long de la vie.

Il appartient à l'employeur de veiller à ce que ces salariés bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres dans le cadre du plan de formation.

Le droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est régi par les dispositions du chapitre 2 du présent accord.

Il est précisé que le salarié peut refuser de suivre une formation pendant les périodes non travaillées prévues à son contrat de travail. Ce refus ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Si le salarié suit une formation pendant les périodes non travaillées il perçoit :

- soit l'allocation minimale de formation si l'action de formation entre dans les cas où la formation peut être suivie hors temps de travail (droit individuel à la formation, certaines actions de formation au titre du plan de formation, période de professionnalisation),
- soit une rémunération égale à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pour le nombre d'heures de formation correspondant, si la formation intervient au titre du plan de formation de l'entreprise et ne rentre pas dans les cas de formation au titre du plan pouvant intervenir hors temps de travail.

Article 21 : Le tutorat

Les signataires du présent accord affirment à nouveau l'importance du tutorat qui a pour objectif :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation des contrats de professionnalisation

- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié en contrat de professionnalisation au travers d'actions de formation en situation professionnelle
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel

L'employeur peut confier la mission de tutorat à un salarié volontaire. L'employeur veille à permettre au tuteur d'assurer sa mission. Pour l'aider dans sa mission les signataires recommandent le suivi d'une formation spécifique préalable. Le tuteur doit être au moins du même niveau de classification que le poste pour lequel il forme le salarié.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'organisme collecteur agréé compétent au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans les conditions définies par la CPNE compétente et dans la limite des fonds disponibles ou sur le plan de formation.

Toujours dans l'objectif de favoriser le développement du tutorat, il est décidé d'aider partiellement les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge d'une partie du temps passé par le salarié tuteur à sa mission notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation. Par contrat de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'organisme de formation, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures lié à l'exercice de la mission du salarié tuteur dans les limites d'heures, modalités et base forfaitaire fixées par la CPNE compétente.

Article 22 : La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif notamment de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, la construction d'un projet professionnel.

Compte tenu de la diversité des situations et parcours professionnels des salariés et pour améliorer encore la reconnaissance des expériences acquises, tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies dans le code du travail et le présent article.

Un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, y compris après le terme de son contrat de travail à durée déterminée, s'il justifie :

- de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années,
- dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 24 derniers mois, dans un ou plusieurs secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans ce cas le congé de validation est financé au titre du congé individuel de formation des contrats à durée déterminée, dans la limite des fonds disponibles et à la condition qu'il n'ait pas bénéficié d'un congé de validation par l'organisme collecteur agréé depuis moins 2 ans

Peuvent donner lieu à validation des acquis de l'expérience les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification figurant sur une liste établie par les CPNE des activités visées par le présent accord, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles. Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

Le salarié doit adresser sa demande à l'institution ou l'organisme qui délivre le diplôme. Pour un certificat de qualification professionnelle délivrée par une CPNE agricole il doit faire sa demande auprès de la CPNE concernée.

L'ensemble des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience pour les salariés définis dans le présent accord est pris en charge dans la limite des fonds disponibles par l'organisme collecteur agréé sur les fonds affectés au financement de la valorisation des acquis de l'expérience, et ce que le salarié bénéficie ou non d'un congé de validation, et que celui-ci soit pris au titre du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation.

- frais d'inscription éventuels,
- frais liés à l'accompagnement du salarié selon les modalités et dans la limite des montants forfaitaires fixés par la CPNE compétente qui peuvent varier en fonction des niveaux de diplômes et de certification et/ou du niveau de diplôme déjà obtenu par le salarié,
- frais éventuels d'hébergement, de restauration, de déplacement dans la limite d'un plafond fixé par la CPNE,
- salaires correspondant au congé de validation,
- dans certains cas et selon des modalités à définir par la CPNE compétente les éventuels frais de secrétariat et de constitution du dossier.

Il est précisé que les frais de convocation, et les frais des membres du jury y compris de formation pour la validation des certificats de qualification professionnelle sont pris en charge par l'organisme collecteur agréé pour les salariés relevant du présent accord.

La demande de prise en charge de la validation de l'acquis de l'expérience doit être adressée préalablement par le salarié à l'organisme collecteur agréé au titre du congé individuel de formation si le congé de validation ou la demande de validation est faite dans ce cadre ou à l'organisme agréé au titre du droit individuel à la formation si la demande et le congé sont faits dans ce cadre.

Article 23 : Le plan de formation

Les actions pouvant être prises en charge au titre du plan de formation sont définies dans le code du travail ainsi que les modalités et conditions de suivi de ces actions.

Il est précisé que lorsque les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi, sont avec l'accord écrit du salarié mises en œuvre pendant le temps de travail en dépassant la durée légale du travail, elles ne peuvent avoir pour effet de porter à plus de 46 heures hebdomadaires la durée totale des heures effectuées. Les heures correspondant au dépassement de la durée légale du travail dans ce cas ne donnent pas lieu à majoration pour heure supplémentaire dans la limite de 50 heures par an et par salarié.

Il est rappelé que lorsque la formation intervient en tout ou partie hors temps de travail, avec l'accord écrit du salarié non dénoncé par lui dans les 8 jours, pour une action de formation ayant pour objet le développement de ses compétences, dans la limite de 80 heures par an, le salarié perçoit une allocation de formation (n'ayant pas le caractère de rémunération) égale à 50 % de sa rémunération nette de référence pour les heures de formation hors temps de travail.

L'entreprise définit avant le départ du salarié en formation en tout ou partie hors temps de travail, dans les cas prévus au paragraphe précédent, les engagements souscrits par elle dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Chapitre 6 DISPOSITIONS FINANCIERES

Les signataires conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie en agriculture.

Des accords nationaux de branche définiront les modalités de répartition des contributions mutualisées à la formation professionnelle entre les différents droits à la formation pour lesquels le présent accord prévoit une mutualisation.

Les accords de branche ne peuvent pas diminuer les taux indiqués dans le présent chapitre y compris dans les cas où une affectation au financement d'un droit spécifique à la formation a été déterminée.

Les accords de branche pourront compléter les présentes dispositions financières notamment quant aux modalités de collecte.

Les conventions ou accords collectifs départementaux ou régionaux peuvent prévoir des dispositions améliorant les conditions d'accès ou droits des salariés fixés dans le présent accord, mais dans ce cas les besoins supplémentaires de financement qui pourraient en résulter n'ouvrent pas droit automatiquement à prise en charge au titre des fonds mutualisés.

Article 24 : financement des actions de formation des employeurs de 10 salariés et plus

A compter du 1^{er} janvier 2004, les employeurs occupant 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural.

Avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 1.60 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer :

- un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation,
- un versement au moins égal à 0.50 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme collecteur au titre des actions de professionnalisation et au titre du droit individuel à formation.

Sur les 0.50 % versés à un organisme collecteur agréé, 0.05 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation. A compter du 1^{er} janvier 2005 le pourcentage affecté à la mutualisation du droit individuel à la formation est porté à 0,10 % des rémunérations de l'année de référence.

Le reste de la participation minimale de 1,60 % doit-être utilisé selon les modalités définies par l'article L.951-1 du code du travail.

Article 25 : financement des actions de formation des employeurs de moins de 10 salariés

I A compter du 1^{er} janvier 2004

A compter du 1^{er} janvier 2004, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,25 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural.

Avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,25 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer ce versement à l'organisme collecteur agréé.

Sur les 0,25 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0.05 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation.

II A compter du 1^{er} janvier 2005

A compter du 1^{er} janvier 2005, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,30 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural.

Avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,30 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer ce versement à l'organisme collecteur agréé.

Sur les 0,30 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0.05 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation.

III A compter du 1^{er} janvier 2007

A compter du 1^{er} janvier 2007, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural.

Avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,40 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer ce versement à l'organisme collecteur agréé.

Sur les 0,40 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0.10 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation.

III A compter du 1^{er} janvier 2008

A compter du 1^{er} janvier 2008, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural.

Avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,55 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer ce versement à l'organisme collecteur agréé.

Sur les 0,55 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0.10 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du droit individuel à la formation.

Fait à Paris

Le 2 juin 2004

FNSEA
M. COCHONNEAU

FGA/CFDT
M. SWARTVAGHER

EDT
M. DUMONT

FGTA/FO
M. MABILLON

FNB
M. DENORMANDIE

FSCOPA/CFTC
M. CHIVORET

UNEP
M. Didier LEROUX

SNCEA/CGC
M. POGLIOT

FNCUMA
M. BRAULT

FNAF/CGT
M. PEUCHOT

USRTL
M. BONTE