

Accord collectif national
FORMATION PROFESSIONNELLE EN AGRICULTURE
(2 juin 2004)

(Etendu par arrêté du 10 novembre 2004,
Journal officiel du 24 novembre 2004)

AVENANT N° 4 DU 3 NOVEMBRE 2010

NOR : *AGRS1197101M*

Entre :

La FNSEA ;

Les EDT ;

La FNB ;

L'UNEP ;

La FNCUMA ;

L'USRTL ;

La FFPF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin d'adapter l'accord paritaire sur la formation professionnelle à la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, les partenaires sociaux de la production agricole ont modifié l'accord formation du 2 juin 2004 comme suit :

Article 1^{er}

Modifications

A l'article 1^{er} « Champ d'application », il est ajouté : « ...à l'exception des établissements de conchyliculture,... ».

Au chapitre II, alinéa 2, est supprimé : « et d'adapter ».

A l'article 10, dans la partie refus de l'employeur, alinéa 1, est ajouté :

« Si le salarié est âgé de 50 ans et plus, l'employeur ne peut pas refuser l'action de formation demandée par celui-ci dès lors que cette action est conforme aux dispositions du présent accord dans la limite des fonds disponibles au sein de l'OPCA compétent. »

A l'article 11, il est ajouté un nouveau point : « Les actions de formation à la sécurité et à la prévention ».

A l'article 12, au deuxième point du deuxième alinéa, est ajouté à la suite :

« Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation transférés dans les conditions et les modalités prévues par la loi au titre de la portabilité et utilisés par un salarié venant d'une autre branche professionnelle ou relevant d'un autre OPCA que celui désigné par la branche seront imputés sur les fonds de la section professionnalisation. »

A l'article 13, le titre est ainsi modifié : « Portabilité du droit individuel à la formation ».

L'alinéa 1 : « 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 » est supprimé.

Le I est ainsi modifié : « I. – Situations ouvrant droit à la portabilité ».

L'alinéa 4 est ainsi modifié : « Si le salarié [...] si elle intervient pendant la période d'indemnisation par l'assurance chômage ».

Le II est ainsi modifié :

« II. – Cas particulier de portabilité du droit individuel à la formation

En cas de rupture du contrat de travail, sauf faute lourde, dès lors que la rupture ouvre droit à une indemnisation par l'assurance chômage, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, correspondant au forfait fixé par décret, à la condition que cette demande soit effectuée dans les deux ans suivant sa nouvelle embauche.

Dans le cas où le salarié dépend du même secteur professionnel, son droit individuel à la formation sera imputé sur la section mutualisée prévue pour le financement du droit individuel à la formation. Dans le cas où le salarié change de secteur visé à l'article 1^{er}, son droit individuel à la formation sera imputé sur la section professionnalisation de l'OPCA désigné par les signataires du présent accord. »

Au chapitre III, l'alinéa 3 est ainsi modifié :

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

A l'article 14, les alinéas 5 et 6 sont ainsi modifiés :

« Il peut être conclu avec :

- des jeunes de moins de 26 ans ;
- des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis au moins 6 mois ;
- des demandeurs d'emploi ayant plus de 45 ans ;
- des personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- des bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ;
- des personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Toutefois, les partenaires sociaux décident que la durée déterminée du contrat de professionnalisation peut être portée à 18 mois pour permettre l'embauche et la professionnalisation et à 24 mois pour permettre l'obtention d'un diplôme pour les bénéficiaires suivants :

- les jeunes ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi,

s'ils ne disposent pas de qualification professionnelle reconnue dans la branche dont relève l'entreprise ou souhaitant acquérir une qualification supérieure à celle qu'ils ont acquise. »

A l'article 15, au paragraphe intitulé « Durée de la formation. – Contrat de professionnalisation à durée indéterminée », alinéa 2 « 1 200 heures » est remplacé par : « 1 600 heures ».

Au paragraphe « Nature de la formation », l'alinéa 1 est ainsi modifié :

« 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, y compris pour les formations correspondant à des activités ;

transversales d'une entreprise ou pour les entreprises d'un ou plusieurs secteurs ;

- ou reconnue par un diplôme inscrit au répertoire nationale des certifications professionnelles ;
- en donnant priorité au niveau IV et niveau V en cas de limitation des fonds par l'OPCA. »

L'article 16 est ainsi complété :

« Le forfait horaire de prise en charge du contrat de professionnalisation sera fixé par la CPNE compétente sur proposition de l'OPCA compétent.

Le forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la CPNE compétente, notamment en fonction de :

- la finalité des actions visées ;
- la durée du contrat ;
- l'individualisation ou non du parcours. »

A l'article 17, il est ajouté :

Point 7 : « bénéficiaires d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ».

Point 8 : « sont également visés les cadres ».

CHAPITRE V

L'article 20 est ainsi rédigé :

« Article 20

Remplacement formation

Conformément aux dispositions en vigueur, les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de 10 salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation durant le temps de travail peuvent être prises en charge au titre du plan de formation par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel celle-ci est adhérente sur la base du taux horaire du salaire minimum de croissance brut dans la limite de 150 heures de formation. »

L'article 21 est ainsi rédigé :

« Article 21

Formation des salariés en chômage partiel

Sur décision de la CPNE compétente pour un secteur ou une zone géographique, soit sur proposition éventuelle d'une CPRE, une entreprise pourra mobiliser des fonds mutualisés au sein du FAFSEA au titre du plan de formation, de la section professionnalisation ou du CIF pour financer des formations entrant dans les formations éligibles au titre de la professionnalisation au bénéfice des salariés, afin d'éviter le recours au chômage partiel.

Des entreprises en difficultés économiques ou suite à des conditions d'intempéries, de sinistres ou autres catastrophes propres à l'entreprise et ayant déposé une demande de chômage partiel auprès des instances compétentes pourront mobiliser des fonds par le FAFSEA, afin de repousser la mise au chômage des salariés.

Cette prise en charge s'effectuera dans la limite des possibilités financières de l'OPCA compétent qui ne pourra mobiliser des fonds que sur des cas spécifiques exprimés ci-dessus. »

L'article 20 « Formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent » devient l'article 22.

L'article 21 « Tutorat » devient l'article 23.

L'article 22 « Validation des acquis de l'expérience » devient l'article 24.

L'article 23 « Plan de formation » devient l'article 25.

L'alinéa 2 de l'article 23 est ainsi modifié :

« 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 mises en œuvre pendant le temps de travail, elles ne peuvent dépasser la durée légale du travail et donnent droit au maintien de la rémunération. »

L'article 24 « Bénéficiaire » devient l'article 26 et le mot « ANPE » à la ligne 2 devient « Pôle emploi ».

L'article 25 « Descriptif du dispositif » devient l'article 27.

L'article 26 « Modalités » devient l'article 28.

L'article 27 « Financement des actions de formation des employeurs de 10 salariés et plus » devient l'article 29.

L'article 28 « Financement des actions de formation des employeurs de moins de 10 salariés » devient l'article 30.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Article 3

Extension

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail et au conseil de prud'hommes et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 3 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)