

Brochure n° 3617

Convention collective nationale

IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

AVENANT N° 1 DU 13 FÉVRIER 2015
À L'ACCORD DU 3 FÉVRIER 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : AGRS1597137M

IDCC : 7018

Entre :

L'UNEP,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FNAF CGT ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification du préambule

Le premier alinéa du préambule est modifié comme suit :

« La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a notamment pour objectif de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer ainsi à la sécurisation des parcours professionnels et permettre aux entreprises d'être plus performantes. »

L'alinéa suivant est inséré après le septième alinéa :

« Afin d'accompagner au mieux leur politique de formation professionnelle continue, l'UNEP et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national se déclarent favorables à toutes initiatives, comme celles menées dans le cadre des études et recherches, leur permettant de disposer d'informations et d'analyses techniques, statistiques et/ou prospectives sur les activités du paysage. »

Article 2

Entretien professionnel

Les dispositions de l'article 4 « Entretien professionnel » sont remplacées par les suivantes :

« Au regard de l'évolution du marché des entreprises du paysage, des exigences environnementales, des technologies et de la concurrence, le développement des compétences des salariés est un enjeu essentiel des entreprises du paysage pour leur permettre d'être performantes et d'assurer leur croissance.

L'entretien professionnel est un moment privilégié d'échange qui doit favoriser l'appétence à la formation et permettre aux salariés d'évoluer dans leur carrière.

Au moment de chaque embauche, l'employeur informe le salarié qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel. Cet entretien a pour objectif d'appréhender au mieux les perspectives d'évolution professionnelle, en termes de qualification et d'emploi.

Ainsi, cet entretien pourra porter notamment sur :

- les objectifs professionnels du salarié, de la période qui vient de s'écouler et de la période à venir ;
- les réalisations du salarié ;
- les compétences du salarié au regard de son métier dans l'entreprise ;
- l'information délivrée par l'employeur aux salariés de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle ;
- l'exercice de la fonction tutorale ;
- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- les possibilités d'évolution à court, moyen et long termes, et leurs modalités de mise en œuvre ;
- les actions de formation à engager à court, moyen et long termes et à classer par priorités.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail et l'entretien est mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Les personnels chargés de conduire ces entretiens doivent être formés à leur mission d'encadrement et notamment à la conduite d'entretien, doivent maîtriser les référentiels emplois-compétences des métiers de l'entreprise, s'ils existent, et doivent être informés de la stratégie de formation de leur entreprise et des différents dispositifs de formation.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise.

Les outils proposés par le FAFSEA sont à disposition des entreprises.

Cet entretien, à l'initiative de l'employeur, donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié reprenant une activité dans les cas suivants :

A l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental ;
- d'un congé d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt de longue maladie ;

- d'un arrêt, pour accident du travail ou maladie professionnelle, supérieur ou égal à 3 mois ;
- d'un mandat syndical, notamment dès lors que le mandat est arrivé à échéance. »

Article 3

Bilan de parcours professionnel

L'article 5 « Bilan d'étape professionnel » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5

Bilan de parcours professionnel

Dès lors qu'un salarié dispose de 6 ans d'ancienneté dans la même entreprise, il est établi un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui nécessite la rédaction d'un écrit dont une copie est remise au salarié.

Cet état des lieux contribue à la sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, ce bilan permettra de vérifier que le salarié a bénéficié au cours de ces 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui n'a pas bénéficié des entretiens professionnels au moins une fois tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° ci-dessus verra son compte personnel de formation abondé de 100 heures pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein ou de 130 heures pour les salariés à temps partiel. »

Article 4

Conseil en évolution professionnelle

L'article 6 « Bilan de seconde partie de carrière » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6

Conseil en évolution professionnelle

Afin de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, tout salarié peut bénéficier tout au long de sa vie d'un conseil en évolution professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est accessible à tout actif quel que soit son statut.

Le FAFSEA pourra être sollicité afin d'accompagner les demandes réalisées dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Pour les salariés, il concerne ceux à temps complet ou à temps partiel.

Ce conseil n'est pas à la charge du salarié.

Concernant les salariés, l'employeur informera ces derniers de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle, notamment à l'occasion de leur entretien professionnel. »

Article 5

Bilan de compétences

Le cinquième alinéa de l'article 7 « Bilan de compétences » est remplacé par le suivant :

« Le bilan de compétences s'effectuera dans le respect des dispositions légales prévues en la matière. »

Article 6

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'article 8 « Validation des acquis de l'expérience (VAE) » est complété par les dispositions suivantes :

« Tout salarié dont la candidature a été déclarée recevable pourra bénéficier, conformément aux dispositions réglementaires, d'un accompagnement pour préparer son dossier de VAE et son entretien devant le jury.

L'accompagnement est réalisé en fonction des besoins déterminés du candidat, le cas échéant avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification demandée dont les coûts sont susceptibles d'être pris en charge et sous réserve des modalités définies par le conseil d'administration du FAFSEA. »

Article 7

Plan de formation

A. – Les dispositions de l'article 12.2 « Composition du plan de formation par nature d'actions de formation » sont modifiées et complétées comme suit :

Il est inséré après le 2 un 2 *bis* ainsi rédigé : « 2 *bis*. Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Le 10 est renuméroté « 13 ».

Il est ajouté après le 9 un 10 ainsi rédigé : « 10. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. »

Il est ajouté un 11 ainsi rédigé : « 11. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience. »

Il est ajouté un 12 ainsi rédigé : « 12. Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité. »

Les deux alinéas précédant le paragraphe *a* « Actions de formation et temps de travail » sont remplacés par l'alinéa suivant :

« Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article L. 3142-3-1 du code du travail lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. »

B. – Les dispositions de l'article 12.3 « Prise en charge financière » sont complétées par les alinéas suivants :

Le FAFSEA prend en charge, outre les coûts pédagogiques et les frais annexes, des dépenses liées à la mise en œuvre des actions de formation au titre du plan comprenant l'allocation de formation et, pour les entreprises de moins de 10 salariés, les salaires dans la limite du Smic et sous réserve des modalités définies par le conseil d'administration du FAFSEA.

Les entreprises de moins de 300 salariés ont accès au financement mutualisé du plan de formation.

Les entreprises de 300 salariés et plus peuvent effectuer un versement volontaire. »

Article 8

Compte personnel de formation (CPF)

L'article 16 « Droit individuel à la formation (DIF) » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 16

Compte personnel de formation (CPF)

1. Principe

A compter du 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) remplace le droit individuel à la formation (DIF).

Le CPF a pour objectif de permettre à toute personne, quel que soit son statut ou son âge, d'évoluer au cours de sa vie professionnelle et de sécuriser son parcours en se formant et en se qualifiant.

Les heures de formation inscrites au compte personnel de formation sont intégralement portables en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

2. Bénéficiaires

Le CPF est ouvert à toute personne de 16 ans (15 ans pour les apprentis) jusqu'à la retraite : salariés, alternants ou demandeurs d'emploi :

- les salariés, y compris les apprentis dès l'âge de 15 ans dès lors qu'ils signent un contrat d'apprentissage en justifiant d'avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- les personnes à la recherche d'un emploi ou accompagnées dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le compte personnel de formation est fermé dès lors que la personne est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

3. Acquisition des heures

Les droits à DIF acquis jusqu'au 31 décembre 2014 obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur le CPF à compter du 1^{er} janvier 2015.

Ces heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 seront mobilisées en premier lieu, et ce jusqu'au 1^{er} janvier 2021 lorsque le salarié bénéficie d'une formation dans le cadre de son CPF et, le cas échéant, complétées par les heures inscrites au CPF de la personne dans la limite de 150 heures.

A la fin de chaque année, le compte est alimenté en heures de formation et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires.

Pour les salariés à temps complet, l'acquisition du nombre d'heures se fait à hauteur de 24 heures par an dans la limite de 120 heures, puis à raison de 12 heures par an dans la limite de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas, sur l'ensemble de l'année, réalisé une durée de travail à temps complet, l'alimentation du compte se fait à due proportion du temps de travail effectué, sauf dispositions plus favorables négociées par voie d'accords collectifs et fixant par ailleurs un financement autre que celui visé par les dispositions de la loi du 5 mars 2014 précitée.

Le compte personnel de formation peut par ailleurs faire l'objet d'abondement par la voie d'accords collectifs.

Le compte personnel de formation est également alimenté à raison de 100 heures pour les salariés à temps complet et de 130 heures pour les salariés à temps partiel lorsque le salarié d'une entreprise d'au moins 50 salariés n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel conformément aux dispositions fixées par la loi et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1 à 3 de l'article 5 du présent accord (tel que résultant de l'article 3 de l'avenant n° 1 du 13 février 2015).

Dans le cas précité, l'entreprise adressera au FAFSEA :

- la liste des bénéficiaires de cet abondement ainsi que le nombre d'heures de formation attribuées selon que le salarié exerce une activité à temps plein ou à temps partiel au moment de l'entretien professionnel ;
- le versement d'une somme correspondant au nombre d'heures visées multiplié par le montant forfaitaire de 30 €.

Les abondements issus du non-respect des dispositions légales fixées aux articles L. 6323-13 et L. 6223-14 du code du travail n'entrent pas dans le calcul des heures créditées annuellement et du plafond de 150 heures.

4. Compte personnel de formation et périodes d'absences

Les absences pour :

- congés de maternité, de paternité ;
- accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, soutien familial ;
- congé parental d'éducation ;
- maladie professionnelle ;
- accident du travail,

sont prises en compte pour le calcul des heures d'acquisition au CPF.

5. Modalités de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié

La mobilisation du compte personnel de formation, comptabilisé en heures, relève de la seule initiative du salarié.

Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit hors temps de travail, soit pendant son temps de travail.

Si le salarié souhaite suivre une formation dans le cadre de la mobilisation de son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail, il demande l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

Selon sa classification (telle que définie par les dispositions du chapitre II, article 4, de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008), le salarié réalise sa demande par écrit en courrier recommandé avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge auprès de l'employeur au minimum :

- ouvrier/employé : 60 jours avant le début de la formation ;
- TAM : 90 jours avant le début de la formation lorsque la durée de celle-ci est supérieure ou égale à 6 mois, 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci est inférieure à 6 mois ;
- cadre : 120 jours avant le début de la formation lorsque la durée de celle-ci est supérieure ou égale à 6 mois, 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci est inférieure à 6 mois.

L'employeur ne peut refuser toute demande de CPF au-delà d'une période de 24 mois de refus consécutifs (exemple : date de la première présentation ou remise en main propre de la première demande le 24 février 2015, refus possible jusqu'au 23 février inclus de l'année 2017) sous réserve de la prise en charge et selon les modalités définies par le conseil d'administration du FAFSEA ainsi que dans la limite des fonds disponibles de celui-ci ou, pour les entreprises assurant en interne la gestion du CPF, dans la limite des contributions employeurs.

Néanmoins, le salarié devra réaliser sa demande de CPF en respectant les délais ci-dessus indiqués.

La demande d'accord préalable auprès de l'employeur sera restreinte et ne portera que sur le calendrier de formation lorsque le salarié demandera :

- une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- un accompagnement à la VAE ;

- une formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail ;
- une formation dans les cas définis par accords collectifs relatifs au CPF.

L'employeur dispose, à réception de la demande écrite, d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. Passé ce délai, l'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation de la demande.

Lorsque la durée de la formation réalisée dans le cadre de la mobilisation du CPF dépasse 150 heures, le CPF peut être abondé en heures complémentaires par l'employeur, le titulaire du compte, accords collectifs, les OPCA, Pôle emploi, les régions, l'Etat...

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte professionnel du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, et ce dans le respect des dispositions légales. Par ailleurs, conformément au dernier alinéa du paragraphe 3 « Acquisition des heures » du présent article, ces abondements n'entrent pas dans le calcul des heures créditées annuellement et du plafond de 150 heures.

6. Prise en charge du compte personnel de formation des salariés pendant le temps de travail

Les montants de prise en charge sont arrêtés par le conseil d'administration du FAFSEA après éventuelles propositions de la section paritaire sectorielle du paysage en fonction des disponibilités financières et des priorités du secteur du paysage.

7. Prise en charge de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail

La formation pendant le temps de travail constitue un temps de travail effectif rémunéré en tant que tel et le salarié est protégé contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles.

La rémunération des salariés en formation pourra, dans les limites réglementaires, être prise en charge par le FAFSEA, sous réserve des modalités définies par son conseil d'administration.

En cas d'accord d'entreprise fixant en interne la gestion du CPF et les modalités de prise en charge de la rémunération, celles-ci pourront, dans les limites réglementaires, être prises en compte dans le cadre des dépenses déductibles au titre du CPF.

8. Listes des formations éligibles pour les salariés

A l'exception :

- des formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- et de l'accompagnement VAE,

les formations éligibles au CPF doivent figurer sur les listes suivantes élaborées par les partenaires sociaux, en concertation avec l'Etat et les régions.

Par conséquent, les salariés peuvent mobiliser leur CPF sur des formations inscrites sur l'une des trois listes suivantes :

- une liste élaborée par la CPNE agricole (uniquement pour les salariés) ;
- une liste nationale interprofessionnelle pour faciliter les reconversions interbranches notamment (COPANEF) ;
- une liste régionale dans laquelle est implantée l'entreprise du salarié ou l'établissement permettant de répondre aux besoins des territoires (COPAREF). Dans chaque région, les salariés et les demandeurs d'emploi auront leur propre liste de certifications éligibles, mise à jour régulièrement. »

Article 9

Contrats de professionnalisation

L'alinéa suivant est inséré après le onzième alinéa de l'article 18.1 « Objectifs et publics visés » :
« – soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche. »

Article 10

Contrats d'apprentissage

L'article 19 « Contrats d'apprentissage » est complété comme suit :

« L'UNEP et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national confirment leur politique volontariste en faveur du développement de l'apprentissage. Ils souhaitent apporter aux jeunes et aux demandeurs d'emploi les moyens adaptés à leur accès à l'emploi durable et aux entreprises du paysage des solutions pour répondre à leurs besoins en compétences en soutenant une politique en faveur du développement de l'apprentissage. Ainsi, les signataires de l'accord réaffirment à travers les objectifs ci-dessous leur confiance dans l'avenir du secteur du paysage.

1. Objectifs quantitatifs

L'UNEP et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national confirment leur ambition de maintenir dans les entreprises du paysage, si les conditions économiques le permettent, un nombre d'apprentis représentant 6 % des effectifs salariés de la branche paysage pour la période 2015-2016.

L'UNEP et les organisations syndicales s'engagent à évoquer, lors de leur négociation annuelle sur la convention collective nationale des entreprises du paysage, l'aménagement éventuel de cet objectif.

2. Objectifs qualitatifs

Les signataires de l'avenant n° 1 du 13 février 2015 au présent accord souhaitent que l'effort quantitatif soit assorti de la poursuite des dispositifs visant à améliorer :

2.1. La qualité de l'apprentissage, avec :

- le développement de la charte de qualité de l'apprentissage à décliner au plan régional, précisant les obligations des établissements, entreprises et apprentis afin d'assurer un apprentissage de qualité ;
- la poursuite de l'organisation de séminaires écoles-entreprises en régions et au plan national ;
- l'organisation de stages en entreprise pour les enseignants et formateurs, favorisant leur compréhension des problématiques de l'entreprise et du contexte de travail des apprentis.

2.2. La valorisation et la promotion de l'apprentissage, par :

- la poursuite d'actions de communication et la réalisation d'outils de communication (type plaquettes, brochures, dossiers de presse...) qui expliquent et valorisent les formations aux métiers du paysage ;
- l'organisation des olympiades des métiers : événement pendant lequel les jeunes apprentis sont confrontés lors d'un challenge de travaux pratiques afin de mettre en avant leur savoir-faire ;
- l'organisation de concours de reconnaissance de végétaux, pour valoriser les connaissances des apprentis.

Au-delà de la nécessaire prise en compte de la situation économique dans laquelle évoluent les entreprises du paysage, les signataires de l'accord affirment que l'atteinte des objectifs visés au 1 est conditionnée, d'une part, à l'extension de l'ensemble des dispositions du présent article (tel que résultant de l'avenant n° 1 du 13 février 2015 précité) et, d'autre part, à la mise en œuvre effective des dispositions légales visant l'aide au recrutement des apprentis inscrites dans la loi de finances 2015. »

Article 11

Périodes de professionnalisation

A. – L'article 20.1 « Définition et objectifs » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20.1

Définition et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des publics bénéficiaires.

Plus précisément, elles doivent permettre à leurs bénéficiaires de suivre :

1. Une formation qualifiante :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,

ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

2. Une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

3. Une action permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP (commission nationale de la certification professionnelle). »

B. – L'article 20.3 « Publics concernés » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20.3

Publics concernés

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes, dans le secteur du paysage, aux salariés sous contrat à durée indéterminée et, prioritairement, aux formations ayant notamment pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi et/ou le développement des compétences professionnelles et s'adressant notamment :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés souhaitant bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de qualification dans le secteur du paysage ;
- aux salariés souhaitant bénéficier d'une action leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CDD, CDI) ;
- aux salariés suivant les formations prioritaires de branche, proposés au conseil d'administration du FAFSEA par la section paritaire sectorielle du paysage et acceptés par celui-ci ;
- aux publics prioritaires proposés par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration du FAFSEA et acceptés par celui-ci. »

C. – L'article 20.4 « Durée de la formation » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20.4

Durée de la formation

« La durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience, aux formations financées dans le cadre de l'abondement CPF, aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). »

Article 12

Tutorat

A. – Les cinq premiers alinéas de l'article 21 « Tutorat » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« L'UNEP et les organisations syndicales représentatives sur un plan national affirment à nouveau l'importance du tutorat au-delà de son caractère obligatoire pour lequel les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le salarié pressenti par l'employeur pour être tuteur doit être volontaire pour exercer les missions ci-dessus.

Le tutorat présente également un intérêt dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents du travail.

L'UNEP et les organisations syndicales représentatives au plan national encouragent la valorisation de la fonction tutorale tant par la formation que par la rémunération ainsi que lors de l'entretien professionnel. »

B. – L'article 21 est complété comme suit :

« L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions des dixième, onzième et douzième alinéas du présent article (tel que résultant de l'avenant n° 1 du 13 février 2015 précité), assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés. »

Article 13

Mise en œuvre de la négociation triennale de formation

A l'article 30 « Mise en œuvre de la négociation triennale de formation », les mots : « le DIF » sont remplacés par les mots : « le CPF ».

Article 14

Entreprises de moins de 10 salariés

L'article 31.1 « Entreprises de moins de 10 salariés » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 31.1

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises occupant moins de 10 salariés versent au FAFSEA un pourcentage minimal de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence en application du code rural et de la pêche maritime. »

Article 15

Entreprises d'au moins 10 salariés

L'article 31.2 « Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 31.2

Entreprises d'au moins 10 salariés

Les entreprises occupant au moins 10 salariés versent au FAFSEA un pourcentage minimal de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence en application du code rural et de la pêche maritime.

Ce pourcentage minimal sera de 0,8 % des rémunérations versées pendant l'année en cours si un accord d'entreprise est conclu pour une durée de 3 ans et prévoit qu'il soit consacré au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.

Si, à l'issue des 3 années civiles qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord, les fonds destinés au financement du compte personnel de formation des salariés et à son abondement ne sont pas entièrement utilisés, ces derniers seront reversés au FAFSEA. »

Article 16

Entreprises de 20 salariés et plus

Le titre et les dispositions de l'article 31.3 « Entreprises de 20 salariés et plus » sont supprimés.

Article 17

Entreprises en franchissement de seuil

Le titre et les dispositions de l'article 31.4 « Entreprises en franchissement de seuil » sont transférés à l'article 31.3 ; l'article 31.4 est de ce fait supprimé.

Article 18

Reliquat

Le titre et les dispositions de l'article 34 « Reliquat » sont supprimés.

Article 19

Ressources complémentaires

L'article 35 « Ressources complémentaires » devient l'article 34.

Article 20

Entrée en vigueur de l'accord du 3 février 2012

L'article 36 « Entrée en vigueur » devient l'article 35.

Article 21

Dénonciation. – Révision

L'article 37 « Dénonciation, révision » devient l'article 36.

Article 22

Dépôt et extension de l'accord du 3 février 2012

L'article 38 « Dépôt et extension » devient l'article 37.

Article 23

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur dès la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Ses articles 14 et 15 seront applicables pour la collecte des fonds de la formation professionnelle continue de 2016 visant les rémunérations versées au titre de l'année 2015.

Article 24

Dépôt et extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, est déposé par courrier et par voie électronique, conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 13 février 2015.

(Suivent les signatures.)