

Accord collectif national
FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE
DANS LA COOPÉRATION AGRICOLE

ACCORD DU 25 MARS 2005 (1)

NOR : AGRS0597084M

Entre :

La Coop de France,

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFTD ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ;

L'union nationale des syndicats autonomes agriculture et agroalimentaire (UNSA-AA) ;

Le syndicat national de la coopération agricole CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), vise les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6 du code rural.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre, dans les organismes visés à l'article 1^{er}, des dispositions du titre I^{er} de

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et de ses textes d'application, et plus particulièrement celles concernant :

- les contrats de professionnalisation ;
- les périodes de professionnalisation ;
- le droit individuel à la formation ;
- le tutorat.

TITRE I^{er}

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Article 3

Définition

Les contrats de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 4

Bénéficiaires

Les contrats de professionnalisation sont ouverts :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Article 5

Objet

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail, c'est-à-dire :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale ;
- soit figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la coopération agricole ou par celle de l'une de ses branches.

Article 6

Durée des actions de professionnalisation

Conformément à l'article L. 981-2 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation qui a fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée peut être allongée au-delà de la limite légale de 12 mois pour être portée jusqu'à 24 mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou dont la qualification ne correspond pas à l'objectif de professionnalisation du contrat ;

- lorsque les règlements d'examen des formations diplômantes ou les référentiels des formations qualifiantes le justifient ;
- pour toute formation ou parcours professionnalisant arrêté par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la coopération agricole ou par celle de l'une de ses branches, notamment, au regard des conclusions des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont relève la branche.

Article 7

Durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et techniques

Conformément à l'article L. 981-3 du code du travail, la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et techniques peut être portée au-delà de la limite légale de 25 % et dans la limite de 40 % de la durée annuelle de travail de 1 607 heures telle que définie à l'article L. 212-4-2 du code du travail, notamment :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou dont la qualification ne correspond pas à l'objectif de professionnalisation du contrat ;
- lorsque les règlements d'examen des formations diplômantes ou les référentiels des formations qualifiantes le justifient ;
- pour toute formation ou parcours professionnalisant arrêté par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la coopération agricole ou par celle de l'une de ses branches, notamment au regard des conclusions des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont relève la branche.

Article 8

Renouvellement du contrat à durée déterminée

Les contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L. 981-1 du code du travail peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause :

- d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
- de maternité ;
- de maladie ;
- d'accident du travail ;
- de défaillance de l'organisme de formation.

Article 9

Tutorat

L'entreprise désignera un tuteur pour accueillir et guider toutes les personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Dans un délai de 2 mois à compter du début du contrat de professionnalisation, l'employeur examine avec le bénéficiaire du contrat, et avec le tuteur, l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du

salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation. Cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge modificatif donné par OPCA 2.

Article 10

Dispositions financières

Conformément à l'article L. 983-1 du code du travail, les dépenses exposées par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation sont prises en charge par OPCA 2 sur les fonds qu'il mutualise au titre de la contribution visée au 4^e alinéa de l'article L. 951-1 et au 3^e alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail, selon les modalités fixées par ses instances paritaires sur la base d'un forfait horaire de 10,00 €.

Ce forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la coopération agricole.

Par ailleurs, OPCA 2 prend en charge la formation du tuteur et l'exercice de la fonction tutorale sur la base des forfaits fixés par les articles D. 981-9 et D. 981-10 du code du travail.

L'ensemble des dépenses exposées par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation restant à leur charge sont imputables sur leur participation au financement de la formation professionnelle.

Article 11

Rémunération des bénéficiaires

Pendant la durée de l'action de professionnalisation qui a fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, la rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, qu'ils soient ou non titulaires d'un bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau équivalent ou supérieur, est fixée de la manière suivante :

- moins de 21 ans :
 - pendant les 12 premiers mois : 65 % du SMIC ;
 - au-delà des 12 premiers mois : 70 % du SMIC ;
- 21 à 25 ans révolus :
 - pendant les 12 premiers mois : 80 % du SMIC ;
 - au-delà des 12 premiers mois : 85 % du SMIC ;
- 26 ans à moins de 45 ans : 85 % de la rémunération minimale conventionnelle du poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC ;
- 45 ans et plus : 100 % de la rémunération minimale conventionnelle du poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC.

Article 12

Insertion des jeunes et des chômeurs

Les parties signataires recommandent aux branches de prendre des engagements dans une démarche paritaire en matière d'insertion dans les entreprises de jeunes sans qualification professionnelle et de chômeurs de longue durée.

Article 13

Certificats de qualification professionnelle

Les parties signataires encouragent l'étude et la mise en place de certificats de qualification professionnelle transversaux.

TITRE II

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 14

Définition

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 15

Objet

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre à leurs bénéficiaires :

- d'acquérir, notamment par la validation des acquis de l'expérience, une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail et répondant aux priorités des différentes branches de la coopération agricole et en particulier aux formations liées aux métiers des entreprises de la coopération agricole :
 - soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ;
 - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - soit figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la coopération agricole ou par celle de l'une de ses branches ;
- de participer à une action de professionnalisation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la coopération agricole ou par celle de l'une de ses branches notamment au regard des conclusions des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont relève la branche.

Article 16

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux salariés revenant d'une absence dans le cadre d'un compte épargne-temps d'une durée au moins égale à 6 mois ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- à tous les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail des entreprises de la coopération agricole, notamment en cas de mutation.

Elles doivent permettre aux salariés de participer à des actions liées à l'évolution de leurs emplois et au développement de leurs compétences pour réduire le risque d'inadaptation de leur qualification lorsque leur emploi est appelé à évoluer.

Il est recommandé à chaque branche de définir dans une démarche paritaire les actions de professionnalisation qu'elle entend promouvoir en vue de sécuriser durablement le maintien dans l'emploi de ses salariés. Elle prendra en compte les publics les plus en difficulté vis-à-vis des aléas de l'emploi et peu bénéficiaires de formation.

Article 17

Tutorat

Les signataires incitent les entreprises à désigner un tuteur pour accompagner et guider dans les entreprises toutes les personnes bénéficiaires d'une période de professionnalisation.

Article 18

Modalités de la formation

Les actions de formation dispensées au titre des périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail. Toutefois, en application des dispositions de l'article L. 982-4 du code du travail, les actions suivies au titre des périodes de professionnalisation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié, dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- soit de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Dans ces 2 cas, lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'allocation de formation est versée mensuellement sous réserve que l'entreprise dispose de tous les justificatifs nécessaires à cette opération.

Lorsque la formation se déroule en tout ou partie hors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si l'intéressé suit effectivement la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 19

Dispositions financières

Conformément à l'article L. 983-1 du code du travail, les dépenses exposées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation sont

prises en charge par OPCA 2 sur les fonds qu'il mutualise au titre de la contribution visée au 4^e alinéa de l'article L. 951-1 et au 3^e alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail selon les modalités fixées par ses instances paritaires, sur la base d'un forfait horaire de 25 €.

Ce forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la coopération agricole.

Par ailleurs, OPCA 2 prend en charge la formation des tuteurs et l'exercice de la fonction tutorale sur la base des forfaits fixés par les articles D. 981-9 et D. 981-10 du code du travail.

L'ensemble des dépenses exposées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation restant à leur charge sont imputables sur leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

TITRE III

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

CHAPITRE I^{er}

Salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

Article 20

Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats mentionnés au titre I^{er} du livre I^{er} et au chapitre I^{er} du titre VIII du livre IX du code du travail, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures pour suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis* sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article 21 ci-dessous.

Article 21

Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est égale au minimum à 4/5 de la durée légale bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an.

Sous réserve de cette disposition, les modalités de calcul des droits au DIF des salariés à temps partiel obéissent aux règles fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ainsi que par le présent accord.

Article 22

Calcul des droits

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou

partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Le calcul des droits acquis par chaque salarié dans le cadre du DIF s'effectue par année civile. Les droits acquis au titre d'une année civile ne sont mobilisables qu'à partir de l'année civile suivante sous réserve des cas visés aux articles 25 et 26 ci-après.

Pour les salariés à temps partiel et les salariés atteignant 1 an d'ancienneté en cours d'année civile, le droit individuel à la formation est calculé *pro rata temporis* sur l'année civile, arrondi à l'heure la plus proche.

Chaque salarié est informé individuellement par écrit, avant le 31 mars de chaque année, de ses droits individuels à la formation cumulés et arrêtés au 31 décembre de l'année précédente.

Article 23

Suspension du contrat de travail

Pour le calcul des droits au DIF, sont considérées comme du temps de travail, les absences pour :

- maladie et accident de la vie civile, lorsque ces périodes sont assimilées par la loi ou par la convention collective appliquée dans l'entreprise à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ;
- maladie professionnelle ;
- accident du travail ;
- congé de maternité ;
- congé de paternité ;
- congé d'adoption ;
- pour moitié, le congé parental d'éducation à temps plein.

Article 24

Période transitoire

Pour la période transitoire allant du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004, les dispositions suivantes sont retenues :

- tout salarié à temps plein, ou tout salarié à temps partiel dont la durée du travail est égale au minimum à 4/5 de la durée légale du travail, disposant au 6 mai 2004 d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, est réputé avoir acquis au 31 décembre 2004 un droit individuel à la formation de 20 heures ;
- pour les salariés à temps partiel et/ou les salariés atteignant l'ancienneté de 1 an entre le 7 mai et le 31 décembre 2004 le droit individuel à la formation est calculé *pro rata temporis* à raison de 1,75 heure par mois, arrondi à l'heure supérieure ;
- le droit individuel à la formation ainsi calculé sera mobilisable, dans tous les cas, à compter du 1^{er} mai 2005, sauf licenciement ou démission.

Article 25

Licenciement

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de

l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, l'employeur doit :

- mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis par le salarié et les conditions dans lesquelles ils peuvent être utilisés ;
- fournir au salarié un document attestant des droits qu'il a acquis au titre du DIF.

Article 26

Démission

En cas de démission, le salarié peut demander à 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 délai congé.

En cas de démission, l'employeur devra fournir au salarié un document attestant des droits qu'il a acquis au titre du droit individuel à la formation.

Article 27

Mutation

En cas de mutation d'un salarié entre 2 entreprises appartenant à un même groupe entendu au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, le salarié conserve, dans la nouvelle entreprise du groupe qui l'emploie, les droits individuels à la formation acquis à la date de sa mutation.

Article 28

Retraite

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

Article 29

Transférabilité du DIF

Lorsqu'un salarié, ayant acquis un crédit au titre du DIF, quitte une entreprise d'une branche de la coopération pour une autre entreprise de la même branche d'activité, à la suite d'un licenciement sauf pour faute grave ou faute lourde, ou d'une démission, son crédit d'heures non utilisé est transféré chez le nouvel employeur lorsque l'intervalle entre son départ de l'entreprise précédente et son embauche chez le nouvel employeur est inférieur à 6 mois.

Le salarié qui souhaite bénéficier de la transférabilité doit remettre à son nouvel employeur, avant la signature de son contrat de travail, le document prévu au 2^e alinéa des articles 25 et 26 attestant des droits non utilisés qu'il a acquis au titre du DIF chez son précédent employeur.

Ces droits non utilisés sont transférés à hauteur de 50 %.

Sauf accord entre les parties, le salarié ne peut utiliser son DIF avant 1 an de présence chez le nouvel employeur.

Les droits acquis chez le précédent employeur et ceux que le salarié sera appelé à constituer chez le nouvel employeur sont plafonnés à 120 heures.

L'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre des droits transférés sont à la charge de l'entreprise d'accueil.

Article 30

Actions prioritaires

Les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation à finalité professionnelle éligibles au droit individuel à la formation considérées comme prioritaires par la coopération agricole sont :

- les actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective dont relève l'entreprise ou d'une qualification identifiée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la coopération agricole ou par celle de l'une de ses branches ;
- les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la coopération agricole ou par celle de l'une de ses branches, notamment au regard des conclusions des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont relève la branche ;
- les actions de développement des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier de la branche ;
- les actions de réorientation professionnelle en faveur des personnes de plus de 45 ans.

Article 31

Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation s'exerce à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur. Le salarié qui souhaite bénéficier de son droit individuel à la formation doit en faire la demande à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre reçu au moins 2 mois avant le début de l'action pour celles d'une durée au plus égale à 1 semaine ou 35 heures et au moins 3 mois avant le début de l'action pour celles d'une durée supérieure. La demande doit préciser les caractéristiques de l'action, (objectifs, programme, etc.), ses modalités de déroulement (lieu, dates, durée, horaires, etc.), son coût et le prestataire choisi.

A compter de la date de la première présentation de la demande conforme aux dispositions du paragraphe précédent, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois calendaire pour notifier sa réponse. La réponse de l'employeur doit être écrite et étayée. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, OPCA 2 assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités générales et aux critères définis par les instances paritaires de OPCA 2. Le salarié peut présenter sa demande dès le début du 3^e exercice civil.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à OPCA 2 le montant de l'allocation de formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable au contrat de travail de professionnalisation mentionnée à l'article L. 981-3 du code du travail.

Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Le droit individuel à la formation s'exerce prioritairement hors du temps du travail. Toutefois, en application des dispositions du 2^e alinéa de l'article L. 933-3 du code du travail, le DIF, après accord entre l'employeur et le salarié, peut s'exercer en partie pendant le temps de travail.

Article 32

Rémunération des salariés

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation défini au III de l'article L. 932-1 du code du travail.

Dans ce dernier cas, l'allocation de formation est versée mensuellement sous réserve que l'entreprise dispose de tous les justificatifs nécessaires à cette opération.

Article 33

Dispositions financières

Les dépenses exposées par, les entreprises au titre du droit individuel à la formation sont prises en charge par OPCA 2 sur les fonds qu'il mutualise au titre de la contribution visée au 4^e alinéa de l'article L. 951-1 et au 3^e alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail selon les modalités fixées par ses instances paritaires. Ces dépenses incluent la totalité des frais pédagogiques. Elles comprennent également les frais de déplacement et d'hébergement dans la limite des plafonds fixés par OPCA 2.

La rémunération des stagiaires et/ou le versement de l'allocation de formation sont pris en charge par les entreprises et sont imputables sur leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

Le dispositif de titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées prévu par l'article L. 203-3 du code du travail n'est pas mis en place.

Salariés sous contrat de travail à durée déterminée

Article 34

Principe

Les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée, à l'exclusion des contrats mentionnés au titre 1^{er} du livre 1^{er} et au chapitre 1^{er} du titre VIII du livre IX du code du travail, peuvent bénéficier du droit individuel à la formation sous réserve de remplir la condition d'ancienneté de 4 mois fixée au *b* de l'article L. 931-15 du code du travail.

Il appartient à OPCA 2 de vérifier que cette condition se trouve remplie.

Le droit individuel à la formation d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps plein est calculé sur la base de 20 heures par an et à due proportion de la durée de son contrat de travail.

Article 35

Salariés à temps partiel

Sous réserve des dispositions du 2^e alinéa du présent article, le droit individuel à la formation d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel est calculée sur la base de 20 heures par an appréciées en fonction de la durée de son contrat de travail et de la durée de son temps de travail.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée dont la durée du temps de travail est au moins égale à 4/5 de la durée légale bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an modulée en fonction de la durée de leur contrat.

Article 36

Mise en œuvre

Chaque salarié en CDD est informé individuellement par écrit par son employeur :

- dès le début du contrat à durée déterminée, des dispositions générales relatives au droit individuel à la formation ;
- à la fin de son contrat, de ses droits individuels à la formation acquis pendant le contrat ;
- et, si le contrat court sur 2 années civiles, avant le 31 mars, de ses droits individuels à la formation arrêtés à la date du 31 décembre de l'année précédente.

Le droit individuel à la formation ouvert au titre d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée s'exerce hors temps de travail.

Tout salarié en contrat à durée déterminée qui souhaite faire valoir ses droits au congé individuel de formation s'adresse à OPCA 2 qui l'informe sur ses droits et le conseille pour construire son projet et, le cas échéant statue sur la demande de financement de son projet.

Article 37

Rémunération

Le salarié bénéficie de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1 du code du travail.

Article 38

Dispositions financières

Les coûts pédagogiques et les éventuels frais de transport et d'hébergement ainsi que l'allocation de formation sont financés par OPCA 2 en fonction des priorités et des règles de prise en charge définies par ses instances paritaires.

TITRE IV

TUTORAT

Article 39

Importance du tutorat

Considérant l'importance que revêt le tutorat en termes d'insertion, de formation, de transfert des connaissances et d'orientation professionnelle, les parties signataires demandent aux entreprises d'en développer l'utilisation afin de contribuer au succès des contrats et des périodes de professionnalisation et, de manière plus générale, au développement de la diffusion des compétences au sein des entreprises.

Article 40

Choix des tuteurs

L'entreprise désignera un tuteur pour accueillir et guider toutes les personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Pour chaque titulaire d'un contrat de professionnalisation et pour les salariés en période de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise qui souhaitent remplir cette mission.

Le tuteur est choisi parmi toutes les catégories professionnelles. L'employeur peut assurer le tutorat.

Article 41

Missions des tuteurs

Les tuteurs ont pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps des bénéficiaires du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation des acquis ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'examiner avec l'employeur et le salarié l'adéquation de la formation suivie par ce dernier.

Article 42

Exercice du tutorat

Les salariés choisis pour être tuteurs doivent être volontaires et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur ne peut assurer le tutorat à l'égard de plus d'un salarié bénéficiaire des contrats visés ci-dessus. Il doit remplir les conditions de qualification et d'expérience qu'exige cette fonction.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer des moyens et du temps nécessaires pour exercer sa fonction tutorale et se former. Dans cette perspective l'employeur prendra toutes les mesures utiles en termes d'aménagement et de charge de travail du tuteur.

Le salarié tuteur doit avoir suivi, préalablement à l'exercice de sa première mission tutorale, une formation spécifique et en particulier pédagogique.

D'une manière plus générale, pour aider le tuteur dans l'accomplissement de sa mission, les signataires recommandent, si nécessaire, le suivi d'une formation spécifique préalable, en particulier pédagogique.

OPCA 2 prend en charge la formation du tuteur et l'exercice de la fonction tutorale sur la base des forfaits fixés par les articles D. 981-9 et D. 981-10 du code du travail.

Une information annuelle relative au tutorat sera communiquée au comité d'entreprise.

Article 43

Valorisation du tutorat

Les parties signataires s'engagent à valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion des carrières des tuteurs.

Dispositions finales

Article 44

Accords de branche et d'entreprise

Le présent accord s'impose aux branches, aux groupes et aux entreprises qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 45

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il se renouvellera ensuite d'année en année par tacite reconduction sauf dénonciation dans les conditions prévues par la loi.

Article 46

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} mai 2005.

Article 47

Bilan

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer 6 mois au moins avant la fin de la période de 3 ans prévue à l'article 45 pour faire le bilan de l'application du présent accord et pour en tirer toutes les conséquences.

Article 48

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 49

Dépôt

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires auprès du service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, 18, avenue Carnot, 94234 Cachan.

Fait à Paris, le 25 mars 2005.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

À L'ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LA COOPÉRATION AGRICOLE

Article unique

Ont expressément demandé à être exclus du champ d'application du présent accord :

- les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) ;
- les coopératives agricoles et SICA coopératives membres de la FCB (fédération nationale des coopératives agricoles et SICA de transformation de la bettrave) ainsi que les personnes morales qu'elles contrôlent ;
- les coopératives agricoles, les SICA et les groupements d'intérêt économique membres de la FNCL (fédération nationale des coopératives laitières) ainsi que les personnes morales qu'ils contrôlent ;
- les coopératives agricoles, les SICA et les groupements d'intérêt économique membres de la FNCBV (fédération nationale de la coopération bétail et viande) ainsi que les personnes morales qu'ils contrôlent.

Fait à Paris, le 25 mars 2005.

(Suivent les signatures.)