

Brochure n° 3608

Convention collective nationale

IDCC : 7004. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES**
(3^e édition. – Septembre 2005)

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2005 (1)
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT INDIVIDUEL
À LA FORMATION DANS LA COOPÉRATION LAITIÈRE

NOR : AGRS0697016M

Entre :

La fédération syndicale nationale des coopératives laitières (FNCL),

D'une part, et

La SNCoA CFE-CGC ;

La FGTA-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation tout au long de la vie professionnelle.

Elles décident de s'approprier le nouveau dispositif, repris par la loi du 4 mai 2004, qui doit contribuer à rendre les salariés plus acteurs de leur évolution professionnelle.

C'est pourquoi elles souhaitent mettre en œuvre effectivement, au profit des salariés et des entreprises, ce droit individuel à la formation tout en prenant en compte les spécificités de la coopération laitière.

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

Article 1^{er}

Salariés bénéficiaires et durée de la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

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. Par exception, le salarié dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés travaillant à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF.

Les signataires conviennent que, pour déterminer l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 933-1 et suivants du code du travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'appréciera au 1^{er} janvier de chaque année civile.

Le salarié à temps complet bénéficiera, à terme échu, de 20 heures par année civile complète d'appartenance à l'entreprise.

Sont prises en compte pour le calcul du DIF, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause :

- d'accident du travail ;
- de maladie professionnelle ;
- de congé de maternité ;
- de congé de paternité ;
- de congé d'adoption ;
- de maladie lorsque ces périodes sont assimilées, par la convention collective dont relève la branche, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

Est également pris en compte pour moitié le congé parental d'éducation à temps plein.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis *pro rata temporis* entre la date d'embauche et la fin de la première année civile. Celui-ci pourra être mise en œuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée.

Toutefois, à titre transitoire, il est fait application des dispositions suivantes au titre de l'année civile 2004 :

a) Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet qui justifient au 1^{er} janvier 2005, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficient à compter du 1^{er} janvier 2005, d'un droit individuel à la formation de 20 heures ;

b) Pour les salariés entrés postérieurement au 7 mai 2004, le droit au DIF est calculé à raison de 1,75 heure par mois d'appartenance juridique à l'entreprise et ce jusqu'au 31 décembre 2004 ;

c) Par exception, les droits acquis au titre de 2004 sont, dans tous les cas, utilisables dès l'année 2005.

Article 2

Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé *pro rata 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.

Article 3

Mise en œuvre du DIF

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dans le cadre de l'entretien professionnel, ou suite à une demande écrite du salarié.

Article 3.1

Demande du salarié

La demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définies à l'article 5 suivant.

La demande écrite du salarié doit être déposée avant le début de la formation, au moins :

- 2 mois pour les formations d'une durée au plus égale à 1 semaine (35 heures) ;
- 3 mois pour les formations d'une durée supérieure.

Elle comporte l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates et heures de l'action de formation.

1. Pour l'action de formation

La demande doit comporter le programme de la formation souhaitée, la dénomination du prestataire pressenti.

2. Pour l'action de bilan de compétences

La demande doit comporter la dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par l'OPCA2.

3. Pour l'action de validation des acquis

La demande doit comporter les mentions suivantes : le diplôme, titre ou certificat de qualification postulé permettant de faire valider les acquis de l'expérience, la dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

Article 3.2

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à réception de la demande, telle que définie à l'article 3.1, pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

1. Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par un écrit relatif à la mise en œuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

- le programme de la formation ;
- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation ;
- les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail).

2. Désaccord sur le choix de l'action de formation

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.

Lorsque, durant 2 années civiles consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'OPCA2 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 et aux critères définis par ses instances.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'OPCA2 le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail.

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

Article 4

Exercice du DIF

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret.

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.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 5

Nature des actions de formation

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF peut être arrêté en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences.

Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou la période de professionnalisation.

Les signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence, l'autonomie, l'adaptation aux évolutions et mutations industrielles, l'évolution du système de production et des technologies.

Dans cette perspective, ils jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- formation aux métiers des coopératives laitières ;
- qualité ;
- hygiène et sécurité sanitaire des aliments ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industrielle, automatismes ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises ;
- montage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage, logistique ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, et conditions du travail ;
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels ;
- développement durable ;
- réglementation spécifique à l'activité de l'entreprise ;
- alphabétisation, savoirs de base et développement personnel ;
- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié.

Ces priorités pourront être précisées et adaptées, le cas échéant annuellement, par les instances paritaires de la branche.

Article 6

Dispositions financières

Les dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF sont prises en charge par l'OPCA2 sur les fonds mutualisés au titre de la contribution visée au quatrième 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 l'OPCA2.

La rémunération des stagiaires et le versement éventuel de l'allocation de formation demeurent à la charge des entreprises et sont imputables sur la contribution de l'entreprise au plan de formation. Le cas échéant, cette allocation de formation est versée mensuellement, sous réserve que l'entreprise dispose de tous les justificatifs nécessaires.

Article 7

Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à ce que le montant de l'allocation de formation tel que défini ci-dessus, correspondant aux heures acquises au titre du DIF, et non utilisées, soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de son expérience.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve de l'accord de l'employeur et que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

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 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.

Article 8

Transférabilité

En cas de transfert d'un salarié entre deux entreprises dans le champ d'application d'un même accord de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas

de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation.

Article 9

Dispositions diverses

Article 9.1

Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.

Article 9.2

Accords d'entreprises

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

Article 9.3

Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Il prendra effet le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et courra jusqu'au 31 décembre 2008.

Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront de sa reconduction.

Le présent accord sera déposé au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Fait à Paris, le 24 novembre 2005.

(Suivent les signatures.)