

Brochure n° 3264

**Convention collective nationale**

IDCC : 1659. – **ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN**

AVENANT N° 22 DU 10 DÉCEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1050235M

IDCC : 1659

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modification de la convention collective*

L'article 106 de la convention collective nationale du rouissage-teillage du lin est modifié et rédigé comme suit :

**Article 106**

*Emploi des seniors*

L'accord du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles et ses avenants sont intégrés au présent article de la convention collective du rouissage-teillage du lin, ils sont applicables aux entreprises du rouissage-teillage du lin et autres transformations du lin textile, qu'elles relèvent de la MSA ou du régime général de sécurité sociale. »

Le texte de cet accord modifié par ses avenants n° 1 du 29 octobre 2008 et n° 2 du 3 novembre 2009 est le suivant :

« PRÉAMBULE

La réforme des retraites, les problèmes de recrutement déjà existants et ceux qui pourraient survenir du fait des pyramides des âges de la population française mais également de la pyramide des âges des exploitants et salariés agricoles dans certains secteurs, ont conduit les partenaires sociaux agricoles à se réunir pour conduire une réflexion sur la problématique du maintien dans l'emploi des seniors. Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des seniors mais également l'emploi en général des seniors y compris en incitant à leur recrutement.

Aujourd'hui, la part des salariés de 50 ans et plus dans la production agricole augmente régulièrement (plus de 13 % en 2004) et cette tendance se confirme d'année en année.

Après un examen des données statistiques sur les pyramides des âges en agriculture, les partenaires sociaux, conscients que la question des seniors peut être abordée sous de nombreux aspects et concerner ou avoir des répercussions dans de nombreux domaines, ont souhaité élaborer un ensemble d'actions pour impulser une dynamique en faveur des seniors et conduire les employeurs et les salariés dans une démarche positive de réflexions et d'actions mais également d'anticipation.

Les partenaires sociaux entendent réaffirmer que les seniors disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité, d'une connaissance de l'entreprise, du milieu agricole, des relations au travail qui constituent des atouts s'ils sont utilisés.

Les organisations signataires du présent accord ont élaboré des mesures adaptées aux contextes et réalités agricoles, avec pour objectif des mesures concrètes pouvant s'appliquer à de petites entreprises, qui constituent très majoritairement le tissu des entreprises agricoles.

Il a également été pris en compte la diversité des travaux et métiers agricoles et l'intérêt pour le monde agricole de favoriser le maintien dans l'emploi en son sein des salariés seniors qui, du fait du caractère manuel de certaines tâches ou nature de travaux dans certains secteurs, pourraient rencontrer des difficultés à poursuivre leur activité, en apportant leurs atouts à d'autres entreprises ou secteurs agricoles plus diversifiés, plus importants ou d'autres secteurs économiques.

Les conditions de travail doivent être prises en compte par le chef d'entreprise. Celui-ci doit identifier les postes de travail caractérisés par des interventions ou facteurs physiques qui pourraient avoir des conséquences sur l'emploi des seniors.

Les CPHSCT en production agricole, outil paritaire de dialogue social en agriculture en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, peuvent conduire une réflexion et/ou des travaux sur l'ergonomie des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective d'en assurer la plus grande compatibilité avec l'évolution des capacités de chaque salarié.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que le principe de non-discrimination s'applique au critère d'âge et qu'aucune distorsion, concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors, à ce principe vis-à-vis des seniors n'est tolérable.

Si les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser l'ensemble des acteurs de la profession agricole sur l'apport de l'emploi des seniors, ils insistent également sur la nécessité de mener une politique globale de l'emploi et que l'action en faveur des seniors ne doit pas se faire au détriment d'autres catégories de salariés.

Les organisations syndicales et professionnelles estiment que certaines dispositions de cet accord, comme celles d'autres accords conclus ces dernières années, ont été examinées dans le cadre des problématiques spécifiques à chacun des accords. Elles conviennent que pour optimiser les différents dispositifs mis en place et surtout pour favoriser la construction et la sécurité de

parcours professionnels, il est nécessaire d'examiner la coordination de l'ensemble, le besoin ou non d'améliorer ou créer des liens entre les différentes dispositions.

A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront après l'extension du présent accord pour conduire une réflexion globale sur les parcours professionnels des salariés agricoles tout au long de la vie professionnelle et accompagner le développement des entreprises agricoles en répondant aux exigences de l'agriculture, des marchés et des consommateurs.

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### *Dispositions générales*

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Champ d'application*

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

## CHAPITRE II

### *Les actions en matière de formation professionnelle*

#### PRÉAMBULE

Les organisations signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de suivre des formations même après plusieurs années d'ancienneté dans l'entreprise ou après un certain âge. La formation permet une adaptation aux évolutions de l'agriculture et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité.

Pour les organisations signataires du présent accord, le maintien dans une activité professionnelle en priorité au sein de l'entreprise et plus généralement dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord est favorisé, voire dans certains cas conditionné :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles y compris celles nécessaires à l'amélioration des conditions de travail ou la prise en compte des évolutions et capacités physiques en fonction des âges ;
- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;
- à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine.

La poursuite d'une activité professionnelle pour les seniors peut aussi dans certains cas être envisagée par la reconversion dans d'autres natures de travaux ou d'autres secteurs d'activités agricoles ou économiques.

Pour cela les organisations signataires décident de prendre des dispositions permettant de privilégier l'accès aux seniors aux différents dispositifs de formation, mais également d'améliorer encore l'information et la communication sur la nécessité de se former tout au long de la vie.

Les organisations signataires estiment qu'un salarié senior s'engagera plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations après son entrée dans la vie active.

## Article Article 5

### *Le droit au DIF des seniors*

Les organisations signataires décident de compléter les dispositions sur le droit individuel à la formation fixées au chapitre II de l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture.

Il est rappelé que les salariés de plus de 45 ans bénéficient d'un droit individuel à la formation d'une durée de 24 heures par an pouvant être cumulé dans la limite de 144 heures pendant un maximum de 6 ans.

A la fin de la première phrase du point "Refus de l'employeur" figurant à l'article 10 de l'accord national sur la formation, il est ajouté la phrase suivante :

"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."

## Article 6

### *Le droit au congé de formation*

Les dispositions de l'avenant n° 6 du 9 février 2005 à l'accord national sur le financement du congé de formation dans les exploitations et entreprises agricoles du 24 mai 1983 sont modifiées et complétées afin d'assurer aux salariés seniors un meilleur accès au CIF.

L'article 1.1 du chapitre I<sup>er</sup> précité est complété ; il est ajouté à la fin de l'article les phrases suivantes :

"Le congé de formation s'adresse à tous les salariés. Le CIF CDI permet aux salariés et notamment aux seniors de suivre une formation qualifiante et/ou professionnelle ayant pour objectif l'évolution du salarié au sein des différentes entreprises de l'ensemble des secteurs agricoles visés par le champ d'application de l'accord ou sa reconversion.

Le congé de formation suivi dans le cadre d'un parcours professionnel réfléchi et construit peut constituer un atout important favorisant le maintien dans l'emploi."

Les organisations signataires décident de donner mission à la commission paritaire nationale agricole constituée au sein du FAFSEA, en application de l'article 11 de l'avenant n° 21 du 14 juin 2005 à l'accord du

23 novembre 1972 créant le FAFSEA, d'organiser cette priorité d'accès. Pour cela la commission prendra les mesures nécessaires notamment en ajustant ou modifiant les critères de priorités d'acceptation des demandes de congés et en introduisant le critère d'âge de 55 ans et plus.

## Article 7

### *Le plan de formation*

Afin de favoriser le suivi d'une formation par les seniors et de développer une nouvelle dynamique, les entreprises doivent prendre en compte les salariés âgés de 55 ans et plus dans les plans de formation ou dans leur demande de formation au titre du plan mutualisé.

#### 7.1. Dans le cadre du plan mutualisé, salariés seniors travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés

La CPNE compétente examine, au moins une fois par an, le bilan des formations suivies par les seniors à partir des éléments transmis par l'OPCA compétent et les éventuels éléments sur les évolutions et besoins en matière d'emploi et des compétences échangés et transmis par les partenaires sociaux dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois au sein de PROVEA. Elle examine également les travaux et réflexions des différents CPHSCT sur l'adaptation des postes des seniors, portés à sa connaissance.

Elle décide si nécessaire de demander aux OPCA compétents et à l'ANEFA de développer l'information et la communication sur la formation des seniors tant auprès des salariés que des employeurs.

Compte tenu des évolutions, elle donne éventuellement des orientations sur les contenus ou objets des formations et/ou sur les secteurs devant être considérés comme prioritaires pour des actions de formation dans le cadre du plan mutualisé afin de privilégier les actions d'adaptation des seniors et de favoriser leur maintien dans l'emploi.

A partir des éléments de suivi transmis par le FAFSEA (ou l'OPCA compétent) sur le nombre de jours de formation suivi par les salariés pour les différents secteurs d'activités compris dans le champ d'application, objet et durée des formations, une fois par an au moins, la commission nationale paritaire professionnelle agricole créée au sein du FAFSEA (ou les partenaires sociaux au sein de l'organisme paritaire compétent) examine particulièrement la situation des salariés âgés de 50 ans et plus pour, en tant que de besoin, privilégier leur accès à des actions de formation dans le cadre du plan de formation mutualisé et en prenant en compte les orientations éventuelles particulières données par la CPNE compétente.

La commission nationale paritaire professionnelle agricole (ou l'OPCA compétent) transmet le bilan et les décisions prises à la CPNE.

#### 7.2. Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, salariés seniors travaillant dans une entreprise de 10 salariés et plus

Lors des consultations du comité d'entreprise sur le plan de formation, il devra être porté une attention particulière à la formation des seniors et l'employeur devra privilégier notamment les actions d'adaptation favorisant leur maintien dans l'emploi.

A défaut de comité d'entreprise, la formation des seniors sera examinée avec les délégués du personnel s'ils existent.

L'employeur et les représentants du personnel inciteront particulièrement les salariés âgés de 55 ans et plus et n'ayant pas suivi une formation depuis plus de 5 ans à bénéficier d'une action de formation soit dans le cadre du plan de formation, soit en utilisant leur droit à la formation.

### CHAPITRE III

#### *Développer les missions de transmission des connaissances et d'intégration des salariés par les seniors*

La connaissance de l'entreprise et du monde agricole acquise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour anticiper leur départ en retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmission des connaissances qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

#### Article 8

##### *Mission de tutorat*

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation des contrats de professionnalisation et les dispositions de l'article 21 de l'accord national sur la formation professionnelle en agriculture.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires.

Même si le salarié senior bénéficie d'un certain nombre d'atouts par rapport à d'autres salariés pouvant remplir cette mission de tutorat, ils souhaitent maintenir leur recommandation de suivi d'une formation préalable.

#### Article 9

##### *Tuteur-accompagnant*

Les organisations signataires rappellent qu'il a été conclu un avenant n° 7 du 16 février 2007 à l'accord sur le congé de formation qui, dans sa partie III "Dispositif spécifique d'accueil et de formation au parcours personnalisé", prévoit la mise en place d'un tutorat-accompagnement ayant pour objectifs d'informer, d'aider et d'accompagner les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée pour permettre une meilleure intégration des intéressés dans l'entreprise ou l'exploitation.

L'employeur peut confier la mission de tuteur-accompagnant à un salarié senior volontaire, y compris si celui-ci est titulaire d'un contrat à durée déterminée dans les conditions définies dans l'avenant précité.

Le salarié senior qui devient tuteur-accompagnant doit obligatoirement lui aussi suivre une formation.

## Article Article 10

### *Développement des transmissions des connaissances par les seniors hors de l'entreprise*

Afin de favoriser le maintien en activité et bénéficier dans le monde agricole le plus possible des atouts des seniors, les organisations signataires ont également examiné les possibilités de recourir aux seniors pour transmettre leurs connaissances et savoirs en dehors de l'entreprise.

#### 10.1. Intervenant technique dans une formation

Les organisations signataires pensent qu'il est possible d'enrichir le contenu de certains stages de formation continue en prévoyant l'intervention d'un salarié senior en activité en complément du formateur, pour faciliter la compréhension des stagiaires par l'intervention d'un senior, notamment ceux ayant déjà eu une mission de tuteur ou de transmission des connaissances dans l'entreprise.

A cette fin, les organisations signataires inciteront les centres de formation à introduire cet aspect complémentaire pratique dans certaines formations techniques, et pour cela à faire appel ponctuellement à un salarié senior volontaire qui transmettra les connaissances pratiques acquises par son expérience sur tout ou partie des éléments techniques objets de la formation.

Les conditions et modalités de ces interventions sont définies entre le salarié et le centre de formation.

L'intervention du salarié senior en activité en complément d'une action de formation continue ne peut intervenir que si elle est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise et si l'employeur est d'accord ; dans ce cas, il accorde une autorisation d'absence non rémunérée.

#### 10.2. Mise à disposition du salarié senior

Les organisations signataires encouragent la conclusion entre l'employeur d'un senior et un autre employeur ou un exploitant agricole qui souhaite diversifier son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ou pour certains jours pendant un temps défini. En effet, l'expérience et connaissances acquises dans certains cas ou certaines spécialités par un salarié senior peuvent contribuer utilement à la réussite de cette activité nouvelle complémentaire ou à l'installation.

La mise à disposition ne doit pas être à but lucratif (facturation des seuls salaires et charges, congés payés compris et éventuellement coût de facturation). Un avenant au contrat de travail est établi entre le salarié et l'employeur pour préciser l'objet, les conditions et les modalités de la mise à disposition.

## CHAPITRE IV

### *Contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture*

Les organisations signataires souhaitent créer un nouveau contrat de travail à durée déterminée afin de favoriser l'embauche de seniors en agriculture et permettre ainsi aux seniors de travailler pour finir d'acquérir leur nombre de trimestres manquant pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Ils demandent que les dispositions réglementaires soient complétées pour prendre en compte ce nouveau contrat.

## Article 11

### *Dispositif*

Il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture en application des dispositions légales et réglementaires (art. L. 122-2 et décret du 3 avril 1985) sur les contrats à durée déterminée en faveur des demandeurs d'emploi pour favoriser leur insertion.

Le contrat de travail précise qu'il est conclu afin de permettre au salarié d'acquérir le nombre de trimestres manquants de cotisations au régime vieillesse de base, ce nombre est précisé et détermine la date de fin du contrat indiquée au contrat.

Le salarié ne peut pas prétendre au versement d'une indemnité de fin de contrat.

Les dispositions légales et réglementaires en matière de contrat à durée déterminée, notamment sur les mentions au contrat, modalités de rupture, s'appliquent.

Le contrat ne peut être renouvelé n'ayant plus d'objet.

La durée maximale du contrat à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture est de 24 mois.

## Article 12

### *Bénéficiaires*

Pourront conclure un contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture :

- tout demandeur d'emploi qui justifiera manquer d'au maximum 8 trimestres de cotisations, tous régimes confondus, pour bénéficier d'une retraite à taux plein sur présentation d'un relevé provisoire de carrière établi par un régime d'assurance vieillesse ;
- tout employeur relevant d'une des activités visées à l'article 1<sup>er</sup>.

## CHAPITRE V

### *Aménagement du contrat de travail en fin de carrière et dispositif d'accompagnement*

Les organisations signataires décident d'adapter ou compléter les dispositions sur le contrat intermittent figurant dans l'accord national sur la durée du travail et l'accord national sur le compte épargne-temps pour organiser un dispositif d'aménagement du contrat de travail en fin de carrière, conciliable avec la structure des entreprises agricoles, permettant :

- aux salariés qui le souhaitent de bénéficier d'une période de transition avant la cessation de leur activité professionnelle pour se préparer à la retraite ;
- et/ou aux salariés qui voudraient réduire leur durée de travail sur l'année, sans avoir à changer d'emploi ou de poste.



Les organisations signataires incitent par ce dispositif les salariés et les employeurs à anticiper suffisamment tôt la gestion des fins de carrière, à examiner les différentes possibilités offertes (formation, parcours professionnel...) pour favoriser le maintien en activité. Cette réflexion pourra conduire le salarié à construire son compte épargne-temps en conséquence que le dispositif d'aménagement du contrat de travail soit finalement mis en œuvre ou non.

### Article 13

#### *Aménagement du contrat de travail pour fin de carrière*

D'un commun accord, il peut être signé un avenant au contrat de travail entre un salarié âgé d'au moins 58 ans et son employeur pour transformer le contrat de travail à temps plein en contrat de travail intermittent dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière.

L'avenant de contrat de travail intermittent pour fin de carrière ne peut être conclu que lorsqu'il manque au maximum 8 trimestres de cotisations au salarié, nombre déterminé à partir d'un relevé provisoire de carrière établi par l'assurance vieillesse.

L'avenant au contrat de travail doit préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un aménagement pour fin de carrière.

Les dispositions ci-après s'appliquent au contrat intermittent pour fin de carrière formalisé par avenant au contrat de travail.

La durée annuelle de travail ne pourra pas être inférieure à 758 heures de travail effectif et supérieure à 1 214 heures (heures supplémentaires et congés payés non compris).

Cette durée de travail peut être regroupée sur une seule période travaillée ou répartie sur au maximum 3 périodes travaillées. Les dates des périodes travaillées sont :

- soit fixées précisément dans l'avenant ;
- soit, s'il n'est pas possible de déterminer à l'avance les dates exactes du fait de la saisonnalité, il est indiqué la nature ou types de travaux agricoles qui seront exécutés et qui déterminent la présence du salarié dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, il doit être précisé le nombre de mois ou semaines de travail en continu qui sera effectué pendant la période ou chacune des périodes correspondantes.

Pendant les périodes travaillées le salarié est à temps plein, sa durée mensuelle de travail est calculée conformément aux dispositions de l'accord national sur la durée du travail en agriculture. Il peut être conduit à faire des heures supplémentaires décidées par l'employeur dans les conditions fixées par l'accord et la convention collective applicable.

Les congés payés sont pris pendant les périodes non travaillées, sauf commun accord.

Le contrat intermittent pour fin de carrière est un contrat à durée indéterminée. S'agissant d'une poursuite des relations contractuelles, l'ensemble des droits acquis par le salarié sont maintenus et continue à évoluer selon les dispositions applicables à tous les salariés, s'il y a lieu au prorata du temps de présence.

Il est précisé qu'en cas de rupture du contrat de travail pendant l'application de l'avenant :

- pour départ en retraite ;
- ou en cas de licenciement pour motif économique ou pour inaptitude au travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prononcée par le médecin du travail,

les indemnités de départ en retraite ou de licenciement seront calculées sur la base des salaires perçus par l'intéressé et en reconstituant un salaire sur la base d'un temps plein pour les périodes non travaillées.

#### Article 14

##### *Rémunération*

Le salarié perçoit pendant les périodes travaillées une rémunération correspondant aux heures effectuées, à laquelle s'ajoutent les primes éventuelles et les heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Pendant les périodes non travaillées le salarié perçoit les sommes versées à son compte épargne-temps jusqu'à épuisement des fonds ou jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

La somme mensuelle versée au salarié est égale au montant total épargné, augmenté de l'abondement de l'entreprise, divisé par le nombre de mois non travaillés prévus entre la conclusion de l'avenant et l'obtention par le salarié du nombre requis de trimestres de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou à l'âge de 65 ans.

Le nombre de mois non travaillés pour une année correspond à 12 mois moins :

- le nombre de mois travaillés obtenu en divisant la durée annuelle de travail fixée dans l'avenant par la durée mensuelle de travail fixée dans l'accord national sur la durée du travail ;
- et moins le nombre entier ou non de mois correspondant au jours de congés payés correspondants.

Les sommes versées pendant les périodes non travaillées n'ayant pas été soumises aux cotisations sociales et charges fiscales au moment du versement sur le compte épargne-temps, elles ont le caractère de salaires et donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

#### Article 15

##### *Dispositions sur le compte épargne-temps pour fin de carrière*

Les salariés âgés d'au moins 45 ans peuvent décider d'alimenter un compte épargne-temps pour fin de carrière. Dans ce cas ils doivent prendre l'engagement écrit de n'utiliser leur compte épargne-temps que dans le cadre de l'aménagement de leur contrat de travail pour fin de carrière ou pour suspendre leur contrat de travail avant leur départ en retraite pour une durée qui sera fonction des sommes épargnées.

Le compte épargne-temps peut être alimenté par des jours de congés payés, des jours de réduction du temps de travail, et des primes éventuelles dans les limites fixées par l'accord national sur le compte épargne-temps.

Les jours versés au compte épargne-temps sont épargnés pour le salaire correspondant à ces jours au moment du versement. Le compte épargne-temps pour fin de carrière est exprimé en euros.

### *Abondement*

Si le compte épargne-temps est utilisé dans le cadre d'un aménagement du contrat de travail pour fin de carrière avec conclusion d'un avenant au contrat de travail conformément aux dispositions prévues aux articles 13 et 14 du présent accord, l'employeur doit abonder le compte épargne-temps.

L'employeur verse au compte du salarié un abondement correspondant à 50 % du montant total des sommes épargnées avec un maximum de 6 mois de salaires. Le salaire à prendre en compte pour la limite des 6 mois est calculé par rapport à la moyenne des 3 derniers mois de salaires versés au salarié avant la conclusion de l'avenant au contrat de travail fin de carrière.

Les dispositions légales de l'accord national sur le compte épargne-temps et sur les possibilités de déblocages anticipés sont applicables.

En cas de rupture du contrat de travail avant le départ en retraite du salarié, les dispositions sur le versement du compte épargne-temps prévu dans l'accord national s'appliquent.

Les organisations signataires s'engagent à procéder à une révision de l'accord national sur la durée du travail en agriculture et à une révision de l'accord national sur le compte épargne-temps afin de modifier et compléter en tant que de besoin leurs dispositions pour les mettre en conformité avec celles résultant du présent accord.

Lors de la révision de l'accord national sur le compte épargne-temps, il sera également examiné les possibilités d'externaliser hors de l'entreprise la gestion des comptes épargne-temps fin de carrière.

## CHAPITRE VI

### *Accompagnement du salarié à la construction d'un nouveau parcours professionnel*

Les organisations professionnelles et syndicales ont depuis plusieurs années développé une politique de formation volontariste et adaptée au contexte agricole. Ils ont modernisé leur politique et les modalités d'accès et de mise en œuvre des différentes actions de formation avec la conclusion des accords de juin 2004.

Pour autant conscientes de la difficulté d'accès à l'information pour les salariés et les employeurs, compte tenu du nombre de petites entreprises, et ce malgré les efforts de tous les partenaires sociaux et les politiques de communication mises en place par eux au sein des OPCA compétents et par l'ANEFA, les organisations signataires décident de mettre en place un dispositif nouveau d'accompagnement au bénéfice de certains salariés pour la construction d'un projet professionnel.

Cet accompagnement devrait permettre au salarié de mieux connaître l'ensemble des dispositifs et actions de formation, les acteurs et financements de la formation afin de construire un nouveau parcours professionnel, une reconversion, et de le suivre dans les différentes étapes de réalisation.

Cet accompagnement ne vise pas à se substituer aux conseils et services des différents acteurs de la formation dans leur domaine de compétences, mais à donner au salarié un interlocuteur unique en mesure de lui donner des informations d'ensemble sur les différentes pistes et possibilités, lui faire connaître les acteurs et leur domaine d'intervention et si nécessaire le soutenir dans les démarches administratives aux différentes phases de son projet.

Les organisations signataires espèrent ainsi lever certains freins et donner de nouveaux moyens aux salariés qui, ayant atteint un certain âge, souhaitent s'engager dans un projet personnel, se doter de nouvelles compétences ou les confirmer. Les salariés concernés pourront ainsi plus facilement développer leur employabilité et favoriser la poursuite de leur activité professionnelle ou développer de nouvelles possibilités professionnelles et de nouvelles motivations et ce à leur initiative et utiliser réellement leur droit à la formation tout au long de la vie.

## Article 16

### *Les bénéficiaires*

Peuvent bénéficier du dispositif d'accompagnement les salariés :

- âgés de 49 ans ;
- ayant travaillé pendant au moins 5 années dans un ou plusieurs secteurs relevant du présent accord ;
- et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans une entreprise relevant du présent accord.

## Article 17

### *Dispositif d'accompagnement à la construction d'un nouveau parcours professionnel*

Le salarié qui remplit les conditions fixées à l'article 16 peut bénéficier d'un accompagnateur qu'il choisit sur la liste établie par les organisations signataires parmi ceux donnés pour son département de résidence ou à défaut d'accompagnateur dans son département dans le département limitrophe le plus proche de sa résidence.

La liste est disponible auprès des organisations signataires, de l'ANEFA et de son réseau ainsi qu'auprès du FAFSEA.

Le salarié peut faire appel à l'accompagnateur qu'il a choisi pour l'aider dans la limite de 10 heures qu'il peut utiliser en les répartissant selon ses besoins pendant au maximum 2 ans à partir de l'acceptation de sa demande.

Il adresse une demande de mise à disposition d'un accompagnateur à l'ANEFA, association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture, avec l'acceptation de l'accompagnateur qu'il a choisi et contacté.

En fonction des fonds disponibles et s'il remplit les conditions, l'ANEFA informe le salarié et l'accompagnateur de l'acceptation ou du rejet de la demande et dans ce dernier cas pour quel motif. Si la demande est refusée pour absence de fonds disponibles, le salarié peut renouveler sa demande l'année suivante.

Le salarié ayant déjà bénéficié d'un accompagnateur ne peut pas faire de nouvelle demande.

L'accompagnateur peut être toute personne remplissant les conditions du cahier des charges élaborées par les organisations signataires et agréées par la commission d'agrément constituée par elles. Les modalités de fonctionnement et règlement intérieur de cette commission sont fixés par les organisations signataires. Les dossiers d'agrément et le cahier des charges peuvent être demandés à l'une ou l'autre des organisations signataires et transmis à la commission par l'une ou l'autre des organisations.

## Article 18

### *Financement*

Il est versé à l'accompagnateur une indemnité horaire forfaitaire compensant les frais engagés et temps passé sur présentation d'une attestation des heures, d'un minimum de 2 heures par intervention, effectuées par lui et signée par le salarié, dans la limite fixée au présent accord et selon des modalités fixées par l'ANEFA, notamment sur le nombre d'heures cumulées nécessaires ou sur la périodicité. Le montant de l'indemnité horaire forfaitaire est fixé par le conseil d'administration de l'ANEFA sur proposition de la CPNE.

L'accompagnateur exerce sa mission en toute liberté et n'a pas à informer du contenu des échanges passés avec le salarié. Il adresse simplement avec sa demande de paiement des indications sur le temps passé et le nombre de kilomètres parcourus. L'ANEFA peut demander à tout moment des informations sur le projet envisagé par le salarié et sur l'évolution de ce projet.

Si le salarié estime que l'accompagnateur ne remplit pas sa mission il en informe l'ANEFA et demande à changer d'accompagnateur pour le nombre d'heures restant dont il dispose.

L'ANEFA ou le salarié peuvent saisir la commission d'agrément ou toute organisation signataire qui saisit la commission en cas de conflit avec un accompagnateur ou en cas de carence dans sa mission.

Si l'accompagnateur n'est plus en mesure de remplir sa mission, l'accompagnateur en informe le salarié qui choisit un autre accompagnateur pour le nombre d'heures restant.

En préalable, les partenaires sociaux veulent confirmer leur volonté de prévenir de toute discrimination notamment par l'âge. Ils reconnaissent aussi aux seniors un rôle économique, social et financier indispensable au développement du secteur agricole.

En 2008, les partenaires sociaux agricoles ont conclu un accord original et innovant sur l'emploi des seniors en agriculture. Par cet accord, ils ont ouvert de nouvelles voies de réflexions dans la gestion de l'emploi des seniors, suscitant l'intérêt des autres secteurs économiques et des pouvoirs publics. En effet, l'accord prend appui sur plusieurs axes pertinents, particulièrement pour des secteurs composés de petites, voire très petites entreprises, alliant l'utilisation des compétences des seniors et l'aménagement nécessaire de leur fin de carrière, pour élaborer une politique d'emplois des seniors.

Cependant, pour être en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires, l'accord doit être complété notamment par la détermination d'indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'efficacité des mesures prises en faveur du maintien dans l'emploi et de l'embauche de seniors.

Par cet avenant, au-delà des obligations légales, les partenaires sociaux agricoles réaffirment leur volonté de s'approprier la problématique de l'emploi des seniors et pour cela choisissent de démontrer l'implication du secteur agricole en intégrant l'ensemble des entreprises du secteur dans cette démarche.

Les partenaires sociaux agricoles insistent sur une lecture indissociable de l'ensemble des accords agricoles. Ainsi, la politique pour l'emploi des seniors souhaitée par les partenaires sociaux ne peut être détachée du contenu des accords nationaux agricoles relatifs à la formation professionnelle, aux conditions de travail en agriculture, au compte épargne-temps et à la diversité. Ces accords contribuent à la construction de parcours professionnels complets permettant une adaptation de l'emploi à chaque étape de la vie professionnelle.

## CHAPITRE VII

### *Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés*

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent pour une durée de 3 ans, en dérogation aux autres dispositions de l'accord.

Compte tenu de la taille des entreprises agricoles dont l'effectif moyen est inférieur à 5 salariés, les partenaires sociaux estiment que les dispositions en matière d'emplois ne peuvent réellement s'apprécier qu'au niveau de la branche. La pyramide des âges de certains secteurs agricoles renforce cette analyse dans la mesure où tout départ volontaire en retraite de salariés a une incidence immédiate sur l'âge moyen des salariés d'une entreprise.

Ils décident, par conséquent, d'agir pour essayer de maintenir le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus dans le salariat agricole, en moyenne pour l'ensemble des secteurs professionnels entrant dans le champ d'application de l'accord national du 11 mars 2008 sur l'emploi des seniors en agriculture. En 2007, la part des salariés âgés de 55 ans et plus était de 10,9 % parmi tous les salariés.

Cet accord, portant sur l'emploi des seniors et participant par là même à la lutte contre toute discrimination, doit inévitablement être également envisagé dans un prisme égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, pour les partenaires sociaux, il est évident que toute action en faveur de l'emploi des seniors ne pourra être réalisée que dans cet esprit.

Afin de permettre aux seniors un réel maintien dans l'emploi en agriculture, les partenaires sociaux s'accordent à souligner l'importance de travailler, notamment dans le cadre des CPHSCT, sur les conditions de travail.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, les négociations portent sur les mêmes axes et modalités que celles prévues dans l'accord. Toutefois, en fonction de leurs réalités, ces entreprises peuvent déterminer leurs propres axes, actions et objectifs chiffrés en faveur de l'emploi des seniors indépendamment de ceux fixés dans l'accord.

## Article 19

### *Les domaines d'actions*

Au-delà de leur engagement à maintenir dans l'emploi le même nombre de salariés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux agricoles préconisent, auprès des employeurs agricoles, l'embauche de salariés seniors.

A ce titre, ils rappellent que les dispositifs présentés aux chapitres IV “Contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture” et V “Aménagement du contrat de travail en fin de carrière et dispositif d’accompagnement” de l’accord contribuent au maintien des seniors dans l’emploi et sont donc à promouvoir tant auprès des employeurs, pour favoriser le recrutement de salariés seniors, que des salariés, pour leur permettre d’aller jusqu’au bout de leur activité professionnelle dans des conditions les plus appropriées à leur situation.

Les partenaires sociaux décident que la promotion de ces dispositifs figurera dans les orientations d’actions de promotion et communication de l’ANEFA.

Pour compléter, ils souhaitent aussi qu’au sein de la CPNE soit menée une réflexion sur la mise en place de conditions favorisant l’embauche de seniors.

L’ensemble des mesures prévues dans l’accord participe intégralement au maintien dans l’emploi et au recrutement de salariés âgés. Que ce soit la mise en place de dispositifs complets ou l’introduction de dispositions apportant un éclairage particulier sur les salariés seniors, ils entrent tous dans les trois domaines d’actions suivants :

- l’anticipation de l’évolution des carrières professionnelles ;
- le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

#### 1. Anticipation de l’évolution des carrières professionnelles

Le chapitre VI de l’accord vise à ouvrir l’accès aux dispositifs de formation à des salariés de 49 ans et plus qui n’auraient pas une connaissance suffisante des dispositifs existants. Pour cela, il crée une aide à la construction d’un parcours professionnel, grâce à laquelle, sous réserve des conditions fixées à l’article 17 de l’accord, tout salarié âgé de 49 ans et plus peut bénéficier d’un accompagnateur pour lui permettre d’optimiser au mieux ses choix dans les différents dispositifs de formation. Pour les partenaires sociaux, cette action devrait permettre d’améliorer le recours aux différents types de dispositifs en connaissance de cause et par conséquent la satisfaction des salariés seniors qui suivront les formations.

Les partenaires sociaux décident de compléter ce dispositif d’aide à la construction d’un parcours professionnel par deux autres actions, l’une portant sur le bilan de compétences, l’autre sur la valorisation des acquis par l’expérience.

Bilan de compétences : à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié souhaitant bénéficier, sous réserve d’une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l’entreprise, d’un bilan de compétences a un accès prioritaire. Un suivi spécifique des bilans de compétences réalisés pour les salariés âgés de 45 ans sera mis en place. Cependant, conscients de la méconnaissance de ce dispositif, les partenaires sociaux agricoles s’engagent à en améliorer la communication afin que le nombre de bilans de compétences réalisés dans la production agricole soit augmenté.

VAE : la VAE est la possibilité pour le senior d’utiliser les compétences acquises dans le cadre de son parcours professionnel pour donner une nouvelle orientation à sa carrière. Afin d’améliorer le recours à ce dispositif, les

partenaires sociaux désignent la CPNE pour étudier les modalités à mettre en place pour permettre à tout salarié âgé de 45 ans et plus qui en fait la demande de bénéficier d'une aide à la constitution de son dossier.

## 2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

L'ensemble des accords relatifs à la formation professionnelle en agriculture ont élaboré une politique de mise en valeur des différents dispositifs de formation en en faisant un outil indispensable à une évolution professionnelle.

L'accord sur les seniors rappelle que l'évolution professionnelle est possible tout au long de la vie professionnelle.

Pour ce faire, dans les articles 5, 6 et 7, les partenaires sociaux ont mis en avant la nécessité pour les seniors de bénéficier de formation que ce soit à la demande de l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ou de sa propre initiative par un DIF, un CIF ou autre congé de formation. Ainsi,

- part des seniors dans les plans de formation : afin de favoriser le suivi d'une formation par les seniors et de développer une nouvelle dynamique, les entreprises doivent prendre en compte les salariés âgés de 55 ans et plus dans les plans de formation ou dans leur demande de formation au titre du plan mutualisé, comme l'organise l'article 7 de l'accord. Pour les partenaires sociaux agricoles, il est indispensable que les entreprises s'impliquent dans le processus de formation des seniors ;
- accès au DIF et au congé de formation : les partenaires sociaux, parce que l'évolution professionnelle passe notamment par la formation professionnelle, tiennent à privilégier l'accès au DIF et congé de formation conformément aux dispositions des articles 5 et 6 de l'accord.

Les partenaires sociaux décident de compléter ces dispositifs d'incitation à la formation professionnelle des seniors par la mise en place d'entretiens de formation.

Entretien de formation : afin de s'assurer que les formations suivies par le salarié à la demande l'entreprise lui ont été bénéfiques, l'employeur organise des entretiens pour lui permettre d'avoir un retour sur ces formations. Les partenaires sociaux demandent au FAFSEA d'organiser un retour d'informations sur les formations ainsi suivies par les salariés de 45 ans et plus afin, notamment, de permettre d'orienter au mieux les formations dispensées à l'égard de ces publics.

## 3. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les partenaires sociaux ont estimé qu'il était important de mettre en valeur l'apport du senior dans la transmission de savoirs. C'est pourquoi le chapitre III de l'accord est consacré au développement de mission permettant au senior d'utiliser son expérience et de donner une nouvelle dimension à sa carrière. Ainsi, deux types de voies sont explorées. L'article 8 précise la mission de tutorat, l'article 9 s'intéresse aux transmissions des compétences hors de l'entreprise

Tutorat : les partenaires sociaux agricoles se mobilisent depuis longtemps dans la mise en place de tutorat dans l'agriculture et ont consacré plusieurs accords à ce thème. Cependant, ils aimeraient que l'accent soit mis sur



l'accessibilité du tutorat pour les salariés seniors. Ainsi, toute demande émanant d'un salarié âgé de 55 ans et plus devrait pouvoir être examinée en priorité et privilégiée, dès lors qu'elle répond aux conditions fixées. Pour cela, les partenaires sociaux s'engagent à réviser l'accord sur le CIF afin d'introduire ce nouveau critère.

Transmission des connaissances : que ce soit par une intervention technique lors d'une formation ou directement dans une exploitation autre que celle où le salarié senior est employé, les partenaires sociaux estiment que ces deux dispositifs, développés à l'article 10 de l'accord, doivent bénéficier d'une forte mobilisation. Les outils de promotion dont dispose l'agriculture doivent donc être utilisés pour permettre d'informer les employeurs et les salariés de l'existence et des modalités de fonctionnement de ces deux dispositifs. Les partenaires sociaux souhaitent approfondir cette réflexion dans le cadre de la CPNE.

## Article 20

### *Objectifs chiffrés*

Pour chacun des domaines, les partenaires sociaux ont retenu une ou des actions pour lesquelles ils se fixent des objectifs précis à atteindre d'ici à 3 ans (à compter de l'entrée en vigueur du présent accord).

#### Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

Pour assurer une réelle mise en place du dispositif, la proximité est essentielle. Dès lors, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'il y ait par département ou par bassin d'emploi un accompagnateur agréé. Les partenaires sociaux veillent à développer l'information des salariés sur cette possibilité en organisant une communication sur ce dispositif. Les partenaires sociaux espèrent aider à la construction d'au moins une centaine de parcours professionnels dans cette phase de lancement.

#### Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :

Les partenaires sociaux souhaitent que le plus possible de seniors soient amenés à suivre des formations. Pour inciter au développement des formations des seniors, ils fixent à 12 % la part de leur plan de formation mutualisé qui devra être consacré dans les entreprises aux formations des seniors de plus de 50 ans.

#### Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

Il sera demandé au FAFSEA de préciser aux partenaires sociaux le nombre de formations de tuteurs de plus de 50 ans qui auront été suivies sur 3 ans. L'objectif vers lequel tendent les partenaires sociaux est que 10 % de ces formations au minimum soient suivies par des salariés de 50 ans et plus.

## Article 21

### *Modalités de suivi*

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois mise en place par le chapitre II de l'accord national modifié du 18 juillet 2002, la FNSEA s'engage à présenter chaque année devant le conseil d'administration de PROVEA un rapport faisant état des évolutions constatées et des réalisations

effectuées pour chacune des actions pour lesquelles ils se sont fixé un objectif chiffré. Pour rédiger ce rapport, la FNSEA pourra compter sur les organismes paritaires, comme le FAFSEA ou l'ANEFA, pour lui communiquer les informations nécessaires.

Les partenaires sociaux sont en droit d'inviter ces organismes à développer certains outils afin d'affiner les analyses.

Ce rapport, une fois approuvé par les partenaires sociaux au sein de PRO-VEA, est transmis à la CPNE.

Le rapport pourra être consultable par tout intéressé qui en fait la demande. Il est adressé aux ministères concernés.

A l'issue des 3 années d'application du présent avenant, la CPNE réalisera un bilan global de l'ensemble des actions menées en faveur de l'emploi des seniors dans le secteur agricole et pourra décider d'établir un guide des bonnes pratiques seniors en agriculture.

Pour les entreprises d'au moins 50 et de moins de 300 salariés, l'avis favorable donné à cet accord par le ministre chargé de l'emploi est opposable aux organismes de recouvrement des cotisations sociales (MSA). »

## **Article 2**

### *Disposition spécifique*

Pour favoriser le suivi d'une formation par les seniors, dans les entreprises qui relèvent de la présente convention, l'âge figurant au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 7 « Plan de Formation » et au dernier alinéa de l'article 7.2 de l'accord du 11 mars 2008 est fixé à 50 ans au lieu de 55 ans.

## **Article 3**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

USRTL.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CGC.