

Brochure n° 3608

Convention collective nationale

IDCC : 7004. – COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

ACCORD DU 23 AVRIL 2010

RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

NOR : *AGRS1097201M*

IDCC : *7004*

Entre :

La FNCL,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA 2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Vu les dispositions de l'accord du 24 novembre 2005 relatif à la mise en œuvre du DIF dans la coopération laitière, reconduites par avenant du 6 novembre 2008,

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

Elles décident de s'approprier le nouveau dispositif innovant, repris par la loi du 4 mai 2004 ainsi que par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie qui doit contribuer à rendre les salariés plus acteurs de leur évolution professionnelle.

C'est pourquoi, elles souhaitent renouveler et compléter les dispositions de l'accord du 24 novembre 2005 relatif à la mise en œuvre du DIF dans la coopération laitière, conformément aux nouvelles dispositions légales, au profit des salariés et des entreprises, tout en prenant en compte les spécificités de la coopération laitière.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

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. 6323-1 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 congé de présence parentale ;
- de congé de soutien familial ;
- de congé parental d'éducation ;
- de maladie lorsque ces périodes sont assimilées, par la convention collective, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

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.

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.

L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

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 indique au salarié les raisons de son refus dans sa réponse écrite.

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, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail dans le cadre d'un financement assuré soit par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise, soit par l'organisme paritaire agréé (OPCA) dont relève l'entreprise dans les conditions suivantes :

a) Financement par l'OPACIF

L'OPACIF 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 ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'organisme collecteur 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 des articles L. 6323-14 et L. 6323-16 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail.

Les droits correspondant à la durée de la formation sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

b) Financement par l'OPCA

L'OPCA assure, sur la base du montant forfaitaire fixé par décret, la prise en charge financière de l'action, sous réserve que celle-ci corresponde aux priorités définies par l'article 5.

L'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur et la durée de la formation réalisée est déduite 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 ;
- d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur ;
- de l'entretien de seconde partie de carrière prévu par l'accord du 22 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'industrie et la coopération laitières ;
- du bilan d'étape professionnel visé par l'article L. 6315-1 du code du travail ;
- 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.

Ils retiennent également les actions de formation des salariés âgés de 45 ans et plus destinées à la transmission d'expérience, les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience.

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

- formation aux métiers des coopératives laitières ;
- maintenance des équipements ;
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels ;
- gestion des entreprises ;
- développement des compétences ;
- développement personnel ;
- informatique et traitement de l'information.

Les spécialités de formation ci-dessus sont précisées en annexe I.

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 aux articles R. 6331-2 et R. 6331-9 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

Article 7.1

DIF mis en œuvre pendant le préavis

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire prévu par décret, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du préavis.

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 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 7.2

Portabilité du DIF

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'alinéa 1 du présent article, multiplié par le montant forfaitaire fixé par décret, est utilisée dans les conditions suivantes :

1. Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur ne relevant pas du champ d'application du présent accord, au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

2. Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur relevant du champ d'application du présent accord, au cours des 5 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

3. Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section professionnalisation.

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 des articles L. 2331-1 et suivants 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'entreprise

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 et durée

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2010 et courra jusqu'au 31 décembre 2012.

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 des conventions et accords collectifs de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 23 avril 2010.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Les spécialités de formation énumérées à l'article 5 du présent accord s'entendent avec les déclinaisons suivantes :

Formation aux métiers des coopératives laitières :

- qualité ;
- hygiène et sécurité sanitaire des aliments ;
- logistique ;
- transport.

Maintenance des équipements.

Respect de l'environnement et prévention des risques industriels :

- développement durable ;
- sécurité ;
- prévention des risques professionnels et conditions de travail.

Gestion des entreprises :

- management ;
- achat, vente, marketing ;
- ressources humaines et relations sociales ;
- comptabilité ;
- finances ;
- communication ;
- secrétariat.

Développement des compétences :

- transmission des savoirs et savoir-faire ;
- compétences linguistiques ;
- alphabétisation, savoirs de base ;
- préparation à une bonne transition activité/retraite.

Développement personnel.

Informatique et traitement de l'information :

- réseaux ;
- informatique industrielle ;
- automatismes ;
- bureautique ;
- informatique de gestion.

