

Accord du 20 septembre 2023

relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

NOR : AGRS2497053M

IDCC : 7018

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Utep,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule | Les objectifs de l'accord

La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a pour objectif :

- de donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière. Il s'agit de développer et de faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'équité, de liberté professionnelle, dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement ;
- de renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés, par une simplification institutionnelle et réglementaire forte et le développement du dialogue social et économique.

Ainsi, l'Utep et les parties signataires représentatives au niveau national ont, dans un contexte économique fluctuant, la volonté de permettre aux salariés de pérenniser leur emploi, d'acquérir et de développer leurs compétences accompagnant la performance des entreprises.

En effet, le secteur économique du paysage présente de fortes évolutions :

- de l'ampleur de la demande (végétalisation urbaine, réinvestissement du particulier dans son jardin, etc.) ;
- des exigences du client (renforcement des exigences des marchés publics alors que les budgets se contraignent, souhait de réactivité et de qualité de la part des particuliers, etc.) ;

- des exigences environnementales, résultant de la pression sociétale et transcrites sous la forme de fortes évolutions réglementaires (prise en compte du risque climatique, biodiversité, régulation du phytosanitaire, conversion de techniques chimiques au profit du mécanique, diminution des intrants et de la consommation d'eau et d'énergie, diversification des matériaux employés, etc.) ;
- des évolutions technologiques (digitalisation : de la relation client, de la définition et de l'organisation des chantiers ; nouveaux matériels de type exosquelette, drones, engins de tonte, etc.).

Ces évolutions induisent de forts besoins en recrutement et en évolution des compétences :

- une augmentation des volumes de recrutement, une élévation de leur niveau, un renforcement des technicités requises et une adaptation continue à leurs transformations ;
- une évolution permanente des compétences des équipes dans leur emploi et pour leur progression interne.

Par ailleurs les problématiques de formation et de recrutement se renforcent :

- certes une offre de certification assez large, couvrant l'ensemble des niveaux, présente sur l'ensemble du territoire, même si des ajustements sont toujours utiles pour en améliorer l'adéquation aux besoins ;
- mais des flux de formés insuffisants au regard des besoins, en conséquence d'une trop faible attractivité des filières de formation, d'une tendance à la poursuite d'études utile mais préjudiciable aux besoins de premiers niveaux de qualification, de la concurrence au recrutement d'autres secteurs d'activité et des collectivités ; un défi renforcé par les problématiques de fidélisation et de turnover ;
- par conséquent une tension croissante au recrutement, freinant le développement économique de la branche ;
- un besoin de professionnalisation des méthodes internes de développement des compétences en termes notamment d'intégration, de transmission des savoir-faire, d'accompagnement à la progression, « de gestion des contraintes en matière de conditions de travail ».

Cet accord se fixe ainsi pour objectif de relever ces défis, dès lors que la formation est un levier pertinent pour ce faire. En particulier :

- poursuivre résolument le développement de l'apprentissage en développant l'attractivité de ce dispositif (notamment la rémunération), en facilitant son usage opérationnel, en insistant sur ses exigences de qualité (notamment celles de l'accompagnement de l'apprenti en entreprise), et en rapprochant le monde de l'entreprise de celui des écoles ;
- renforcer le rôle clé du tutorat au sens large, qu'il intervienne dans les dispositifs en alternance de la formation initiale (maître d'apprentissage) et continue (tuteurs du contrat de professionnalisation et de la Pro-A), ou en développement interne des compétences (mentorat, formation en situation de travail, etc.) ; sensibiliser à ce rôle clef, en termes notamment de disponibilité et de nombre d'alternants par tuteur, de formation à la pédagogie, de reconnaissance de son rôle ;
- encourager le recours des entreprises aux dispositifs de reconversion des demandeurs d'emploi (notamment ceux initialement peu formés), qu'il s'agisse de la découverte de la branche, de la formation préalable à l'embauche, de l'accompagnement à l'intégration ; développer les partenariats avec les acteurs de l'emploi (pour la communication sur les métiers, la sélection des demandeurs d'emploi, la collecte des besoins des entreprises, le développement du service aux entreprises, etc.) ;

- accélérer l'acquisition des nouvelles compétences et faciliter les évolutions internes motivantes des salariés au sein de l'entreprise :
 - par la fluidification des dispositifs destinés aux salariés (tels que le CPF coconstruit, la Pro-A, etc.) ;
 - par un recours plus large aux nouvelles modalités de formation (à distance, en valorisant l'important travail déjà réalisé en la matière ; en situation de travail) ;
 - par une mobilisation de moyens financiers complémentaires (dont une contribution conventionnelle fléchée vers les priorités de la branche) ;
 - par l'utilisation plus large des dispositifs d'accompagnement, d'orientation et de reconnaissance des salariés ;
 - et enfin par une attention plus forte portée à certains publics dans la facilitation de leur accès à la formation, dont l'important sujet de la place encore insuffisante des femmes dans la branche ;
 - sans oublier, pour mémoire, l'effort important pour le développement des compétences des chefs d'entreprise non-salariés, même s'ils ne sont pas formellement dans le périmètre d'un accord formation. En particulier leur professionnalisme en matière de GRH est un facteur clef du développement des compétences des salariés et de leur progression professionnelle.

L'Utep et les parties signataires précisent qu'elles souhaitent favoriser l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des salariés de la branche, quelles que soient leurs caractéristiques de profil, de niveau de diplôme, de métier, d'emploi, etc.

En conclusion, l'Utep et les parties signataires se fixent pour ambition de relever le défi des mutations économiques par les compétences, par le biais du présent accord qui présente 5 caractéristiques essentielles :

- la préservation des avancées du précédent accord, qui démontrait déjà une forte implication de la branche dans la formation professionnelle de ses équipes ;
- le bénéfice du socle que constitue l'accord national en agriculture sur la formation professionnelle tout au long de la vie, dont les avantages utiles pour la branche du paysage sont repris, adaptés à ses spécificités voir bonifiés ;
- l'accent mis sur l'aide au recrutement, par le soin apporté aux dispositifs d'insertion en alternance et à ceux pour les demandeurs d'emploi ;
- la mobilisation de financements complémentaires suite à la baisse du soutien des OPCO depuis la réforme, notamment pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- le renforcement du pilotage par la branche de sa politique de formation et du fléchage de ses financements.

Chapitre I^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et territorial

Article 1.1 | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est le même que celui de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Le présent accord ainsi que l'ensemble des dispositions particulières s'appliquent aux salariés, quel que soit leur type de contrat.

Article 1.2 | Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'Unep et les organisations syndicales signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques-types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche du paysage étant composée très majoritairement de petites entreprises, les stipulations du présent accord ont été étudiées pour leur être adaptées.

Article 1.3 | Continuité des accords

L'Unep et les organisations syndicales signataires au niveau national déclarent négocier le présent accord en application des dispositions de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et leurs avenants subséquents applicables, dont le champ professionnel couvre notamment les entreprises visées par le présent accord.

Dans ce cadre, et à des fins d'actualisation et de meilleure lisibilité, les organisations syndicales signataires et l'Unep conviennent pour le champ d'activités défini à l'article 1^{er} du présent accord, de reprendre en synthèse au sein de celui-ci certaines dispositions clés des accords précités.

Chapitre II Les dispositifs d'orientation, d'accompagnement, de sécurisation et de reconnaissance

Article 2 | Orientation des jeunes vers les formations initiales du paysage

L'orientation des jeunes vers les formations initiales du paysage est une nécessité pour garantir que la branche disposera durablement des effectifs nécessaires à son développement, tant en volume qu'en qualité des profils.

L'Unep et les organisations syndicales signataires attachent ainsi la plus grande importance aux actions qui permettent :

- de développer ces flux ;
- d'améliorer encore l'adéquation entre les profils des jeunes et les caractéristiques des formations puis des emplois auxquels elles permettent d'accéder.

Les acteurs de la branche et leurs partenaires, dont l'opérateur de compétences (OPCO) OCAPIAT, ont déjà mis en place de nombreuses actions dans ce sens, et entendent poursuivre et amplifier leur effort en la matière :

- communication aux jeunes, aux familles, sur les métiers et les filières de formation initiale et amélioration de leur attractivité ;
- collaboration avec les services de l'orientation et les acteurs de l'emploi, afin qu'ils se fassent les relais de cette communication et orientent les profils les plus adaptés et motivés vers le secteur ;
- partenariats avec les acteurs de la formation, afin qu'ils élargissent leur notoriété et qu'ils améliorent les conditions d'accueil, d'accompagnement et de pédagogie des élèves.

L'Unep et les organisations syndicales signataires encouragent vivement les entreprises à s'impliquer dans ce processus, notamment en communiquant autour d'eux sur les perspectives motivantes du secteur en matière d'emploi, en soutenant les établissements de formation dans leurs démarches de communication et d'amélioration de la qualité, etc.

Article 3 | Ingénierie de certification

Du fait de l'importance de la certification en matière d'accès aux compétences et à leur reconnaissance, l'Unep et les organisations syndicales signataires renforcent leur implication dans ce

domaine, en saisissant notamment les différentes possibilités que leur offrent la législation et la réglementation.

Article 3.1 | Évolution des diplômes et titres à finalité professionnelle ministériels concernant le paysage

L'Unep et les organisations syndicales signataires entendent faire connaître leurs souhaits en matière de création, de révision ou de suppression de diplômes et de titres à finalité professionnelle ministériels portant sur les thématiques du paysage (dont les certificats de spécialisation qui sont des titres du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire), ainsi que sur leurs référentiels. Ils font pour cela entendre leurs souhaits auprès de leurs représentants au sein des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel, siégeant dans la commission professionnelle consultative ministérielle (CPC) chargée de se prononcer sur les diplômes et titres de la profession.

Les partenaires sociaux font pour cela notamment appel à l'appui technique aux branches professionnelles en la matière, assuré par l'OPCO dont c'est l'une des missions.

Article 3.2 | Certifications de la branche

L'Unep et les organisations syndicales signataires poursuivent leur politique d'offre de certifications spécifiques à la branche du paysage. Cette offre se justifie dès lors qu'un besoin collectif significatif de certification des compétences existe dans la branche, et qu'il n'est pas couvert, ou pas de manière suffisamment adéquate, par une offre existante.

Les objectifs de telles certifications sont les suivants :

- faciliter l'intégration de nouveaux profils spécialisés, insuffisamment présents en sortie de formation initiale ou sur le marché du travail ;
- développer des compétences en lien avec un métier ou une fonction spécifique à la branche ;
- reconnaître les compétences des salariés de la branche acquises par l'expérience ;
- favoriser les projets d'évolution et la mobilité professionnelle au sein de la branche.

Ces certifications peuvent être des certificats de qualification professionnelle (CQP), et des titres à finalité professionnelle enregistrés au RNCP dont les certificats de spécialisation (CS), visant l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un métier de la branche. Elles peuvent être aussi enregistrées au répertoire spécifique (RS) ; elles sont alors complémentaires à un métier, et relatives à des techniques ou des méthodes appliquées à un métier.

Le financement des frais d'ingénierie de ces certifications professionnelles (CQP notamment) sera pris en charge par OCAPIAT selon les règles arrêtées par son conseil d'administration au vu des propositions faites par la section professionnelle du paysage (cf. article 40).

Article 4 | Entretien professionnel

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

L'entretien professionnel est un moment privilégié d'échange qui doit favoriser l'appétence à la formation et permettre au salarié d'évoluer dans sa carrière. Il est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, en termes de qualifications et d'emploi. Il permet aussi d'informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), le compte personnel de formation (CPF) et ses abondements possibles, ainsi que sur le conseil en évolution professionnelle (CEP). Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Au moment de chaque embauche, l'employeur informe le salarié qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel. Cependant l'UneP et les organisations syndicales signataires se saisissent des possibilités de l'article L. 6315-1 alinéa III du code du travail pour porter cette périodicité à 3 ans (au plus long), dans le cadre des stipulations définissant les abondements par l'employeur et par la branche du compte personnel de formation des salariés, précisées à l'article 17 « Compte personnel de formation (CPF) » du présent accord.

Cet entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié reprenant une activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt de longue maladie ;
- d'un mandat syndical parvenu à son issue.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail et l'entretien est mis en œuvre au sein de l'entreprise lorsque les conditions notamment sanitaires le permettent. Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise. Cet entretien, à l'initiative de l'employeur, donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

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

Des outils de réalisation de ces entretiens sont proposés par OCPIAT. Ils permettent d'en faciliter la préparation et d'en développer la qualité. La branche du paysage encourage les entreprises et les salariés à y recourir.

Le rapport de branche mentionnera la fréquence retenue par les entreprises pour les entretiens professionnels. Le comité social et économique (CSE), s'il existe, sera informé annuellement des entretiens professionnels via un bilan quantitatif.

Article 5 | État des lieux récapitulatif du parcours professionnel

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

Cet état des lieux contribue à la sécurisation de son parcours professionnel.

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

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation non obligatoire (au sens de l'article L. 6321-2

du code du travail), voit son CPF obligatoirement abondé par l'employeur selon des conditions réglementaires (art. R. 6323-3 du code du travail).

Article 6 | Conseil en évolution professionnelle (CÉP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un CÉP, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Il constitue une opportunité de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, d'élaborer, de formaliser et de mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc.

Il est assuré par des opérateurs CÉP, saisis à l'initiative du bénéficiaire : les acteurs publics de l'emploi (France Travail, Association pour l'emploi des cadres) ou un des organismes choisis par France compétences.

L'offre de service du CÉP est définie par un cahier des charges ministériel, qui prévoit notamment deux niveaux de conseil : un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne ; un accompagnement personnalisé.

L'opérateur accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Le CÉP est gratuit. Il peut être proposé à distance.

La branche du paysage (composée des organisations syndicales de salariés représentatives et de l'Unep) pourra prendre l'initiative de fournir aux opérateurs CÉP des éléments de présentation de ses activités, de ses qualifications, de ses métiers et de ses emplois, afin que les opérateurs puissent en informer de manière précise leurs bénéficiaires, pour le cas échéant les orienter de manière éclairée vers la branche.

Article 7 | Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles du salarié, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, un projet de formation.

La durée varie selon les besoins du salarié et est au maximum de 24 heures, généralement réparties sur plusieurs semaines. Il comporte en général 3 phases :

- en préliminaire, l'analyse de la demande et du besoin du bénéficiaire, la définition des modalités de déroulement ;
- une investigation permettant au bénéficiaire de construire son projet, d'en vérifier la pertinence ;
- une conclusion lui permettant de s'en approprier les résultats, de recenser les moyens pour favoriser la réalisation de son projet et d'en définir les modalités. Le bilan se termine par la présentation au bénéficiaire de ses résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ces éléments sont la seule propriété du bénéficiaire et ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés. Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont obligatoirement certifiés (à la date de signature, il s'agit de la certification Qualiopi).

Le bilan de compétences est éligible au CPF. Lorsqu'il est réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est nécessaire comme pour tout CPF. Lorsqu'il est réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à en être informé. Il peut être aussi inclus dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, avec le consentement du salarié et la signature d'une convention tripartite avec l'organisme prestataire du bilan.

Article 8 | Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 8.1 | Développement de la VAE

La branche du paysage s'engage à développer la pratique de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières et la gestion collective des emplois.

À ce titre, la branche s'engage à favoriser une démarche concertée entre les employeurs et les salariés pour aider au développement de la VAE. Elle met en œuvre les dispositions suivantes pour faciliter l'accès à la VAE :

- l'information et la communication auprès des entreprises et des salariés ;
- la mise en œuvre prioritaire des formations complémentaires en vue d'obtenir les diplômes, titres (dont les certificats de spécialisation), CQP ;
- le financement par OCAPIAT des démarches et de la constitution du dossier pour le salarié et des jurys de validation, dans le respect des dispositions des articles R. 6422-9 et R. 6422-10 du code du travail.

Article 8.2 | Fonctionnement de la VAE

La VAE permet d'obtenir une certification professionnelle par la reconnaissance de l'expérience correspondante acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle. La certification peut être un diplôme, un titre (dont les certificats de spécialisation) ou un certificat de qualification professionnelle (CQP), nécessairement enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'expérience requise d'au moins une année doit être en rapport direct avec la certification visée. Ces activités professionnelles peuvent avoir été exercées sous un statut salarié (CDI, CDD, intérim, etc.), non salarié, bénévole ou de volontariat, ainsi qu'au cours d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

La VAE se déroule en 3 étapes :

- recevabilité de la candidature, par fourniture d'un dossier spécifique à l'organisme certificateur responsable de la certification visée ;
- accompagnement, facultatif mais conseillé. Il comprend des services modulables en fonction des besoins du candidat : une aide méthodologique à la formalisation du dossier et une préparation à l'entretien avec le jury ; une assistance à l'orientation et si pertinent à la recherche de financements pour la prise en charge d'une formation complémentaire ;
- évaluation des acquis de l'expérience, qui s'opère par trois biais : le dossier de validation constitué par le candidat, qui décrit les activités réalisées, son environnement de travail ainsi que les compétences mobilisées ; une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée si elle est prévue ; l'entretien avec un jury qui a pour but d'apporter des précisions aux informations contenues dans le dossier. Le jury se prononce sur une validation totale, partielle ou un refus.

Article 8.3 | Financement de la VAE

Les frais de procédure et d'accompagnement comprennent :

- les frais de transport, de repas et d'hébergement (sauf si la VAE est prise en charge par le CPF) ;
- les frais d'examen du dossier de recevabilité ;
- les frais d'accompagnement du candidat ;
- les frais des formations éventuellement recommandées au candidat par l'organisme certificateur au terme de l'analyse de sa demande ;
- les frais des sessions d'évaluation.

Les actions de VAE peuvent notamment être financées dans le cadre du plan de développement des compétences (PDC), du CPF, de la Pro-A.

Elles peuvent faire l'objet d'un congé VAE sur le temps de travail d'une durée de 24 heures, consécutives ou non.

Article 8.4 | Participation aux jurys d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de délivrance de certifications professionnelles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury, sauf si cette absence a des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Cette absence n'entraîne aucune réduction de la rémunération et ne peut être imputée sur les congés payés.

Il est rappelé que le jury doit être paritaire et doit être composé, en cohérence avec les décisions de la CPNE.

Article 8.5 | Financement des dépenses de participation au jury d'examen, de VAE et de CQP

Les dépenses afférentes à la participation à un jury d'examen, de VAE ou de certificat de qualification professionnelle peuvent être couvertes par OCAPIAT, selon les modalités proposées au conseil d'administration par la section professionnelle du paysage. Elles pourront porter sur les natures de frais suivantes, pour ce qui concerne les jurys CQP :

- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération des salariés ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles.

Article 9 | Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié peut inventorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, l'Unep et les organisations syndicales signataires du présent accord encouragent à ce que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation.

Elles rappellent que les signataires de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (qui s'applique aussi à la branche du paysage) s'engagent à la réalisation d'un passeport formation et à sa promotion. Le salarié pourra ainsi suivre tout au long de sa carrière son évolution professionnelle.

Le passeport formation est la propriété du salarié.

Il le remplit à sa convenance, tout au long de la vie professionnelle. Sa communication ne peut être exigée par l'employeur.

À minima le passeport formation devra prévoir :

- la formation initiale ;
- la formation professionnelle (en qualité de stagiaire ou de formateur, ou tuteur) ;
- le parcours professionnel et personnel ;
- les aptitudes et connaissances linguistiques et informatiques ;
- le(s) permis/CACES ou habilitations.

Ce passeport formation relève du « passeport d'orientation, de formation et de compétences » défini par l'article L. 6323-8 du code du travail, qui intégrera le « passeport de prévention » et qui sera accessible par les bénéficiaires par le biais de la plate-forme mon compte formation.

Chapitre III La formation des salariés de l'entreprise

Article 10 | Actions prioritaires du secteur du paysage

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés, en particulier dans les TPE-PME, l'Uep et les organisations syndicales signataires, au sein de la section professionnelle du paysage (SPP) de la commission paritaire nationale de l'emploi en agriculture (CPNE), proposent au conseil d'administration d'OCAPIAT un plan d'actions prioritaires et des publics prioritaires. Le présent accord n'entend pas fixer a priori quels seront ces actions et publics prioritaires, laissant le soin à la section professionnelle du paysage d'adapter sa politique aux évolutions de l'environnement et aux nouveaux défis qui pourraient apparaître. Ainsi ces publics pourront potentiellement relever de toutes les catégories de salariés, quels que soient leurs catégories professionnelles, leurs emplois, etc.

OCAPIAT communique auprès des entreprises et des salariés selon les techniques les plus appropriées, les priorités qui auront été acceptées après avoir été proposées au conseil d'administration par la section professionnelle du Paysage, pour en assurer la diffusion maximale.

Ce plan peut prendre notamment la forme d'actions collectives au sein du « catalogue de formation de l'offre régionale OCAPIAT ». Dans ce cadre, OCAPIAT, chargé de la sélection des offres, de la communication aux entreprises, de l'inscription des stagiaires et du financement des actions, consulte impérativement en amont l'Uep et les organisations syndicales signataires pour leur faire expliciter les priorités du paysage.

Article 11 | Orientations pluriannuelles de formation

Dans le cadre du développement d'une gestion anticipée des compétences, les politiques de formation des entreprises pourront s'inspirer, en fonction de leurs spécificités, des objectifs et des priorités de la formation professionnelle établis par la branche du paysage, qui sont fondés notamment sur les perspectives économiques et démographiques, et sur les évolutions des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail.

Les parties incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année des orientations pluriannuelles de formation qui tiennent compte de ces objectifs et de ces priorités.

Article 12 | Modalités pédagogiques des actions de formation

La définition juridique de l'action de formation issue de la loi du 5 septembre 2018 porte davantage sur les objectifs, et la pédagogie pour y parvenir, que sur les moyens à mettre en œuvre, qui sont davantage laissés à l'appréciation des intéressés dès lors qu'ils assurent d'atteindre les objectifs. En effet, l'action de formation se définit synthétiquement par « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».

Deux modalités particulières sont désormais plus librement mobilisables, voire promues :

- actions réalisées en tout ou partie à distance ;
- actions de formation en situation de travail (AFEST).

Article 12.1 | Actions réalisées en tout ou partie à distance

Une action de formation en tout ou partie à distance doit prévoir :

- une assistance technique et pédagogique pour accompagner le stagiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du stagiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations, au fil ou au terme de la formation.

L'Unep et les organisations syndicales signataires se sont fortement impliquées dans le développement des formations à distance, qu'elles jugent particulièrement adaptées à certaines contraintes du secteur du paysage. La formation à distance permet en effet, dans les contextes dans laquelle elle est pertinente, de surmonter la problématique de l'éloignement de l'organisme de formation, de s'adapter très rapidement aux aléas, notamment météorologiques de l'activité, de laisser une plus grande liberté au stagiaire dans la planification de ses sessions de formation, etc.

En particulier la branche avec le soutien de son OPCO a mis en place des formations sous la forme de modules vidéo, portant sur des thématiques techniques, technologiques, organisationnelles, de sécurité, etc. Elles sont notamment portées par Campus Numérique (CAMP'NUM), la plateforme collaborative d'apprentissage d'OCAPIAT.

Au-delà de ces premières actions, la branche avec le soutien de son OPCO compte résolument poursuivre le développement et la promotion des actions en tout ou partie à distance.

Article 12.2 | Actions de formation en situation de travail (AFEST)

L'AFEST est une modalité de formation permettant le développement des compétences par l'action au sein de l'entreprise. Elle ne se substitue pas aux formations plus classiques. Elle facilite la transmission des compétences en situation de travail et répond aux problématiques d'une offre de formation parfois inexistante. Elle pourrait avoir pour objectif de pouvoir s'insérer dans un parcours certifiant ou qualifiant.

Sa mise en œuvre implique :

- une analyse précise de l'activité de travail et sa retranscription pédagogique ;
- la désignation d'un formateur en capacité de réaliser l'action de formation ;
- la mise en place de phases de mise en œuvre des acquis afin d'adapter au mieux les suites de la formation ;
- la mise en place de phases réflexives hors du poste de travail qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation pour consolider et expliciter les apprentissages dans la perspective de tirer les enseignements à des fins pédagogiques des situations de travail.

L'action de formation en situation de travail suppose :

- qu'un ou des formateurs internes ou externes soient désignés ;
- la définition d'un parcours pédagogique structuré et formalisé, qui doit mentionner les objectifs en termes de compétences et/ou d'acquisition de qualifications ;

- des évaluations tout au long du parcours pour déterminer les progrès et l'acquisition de compétences ce suppose un positionnement en amont ;
- des preuves et des traces de réalisation de l'action et en particulier lors des périodes de mise en œuvre des acquis.

Le salarié est supervisé par le formateur AFEST qui doit disposer des compétences et du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Compte tenu de son grand intérêt pour faciliter le développement des compétences, et en particulier pour pallier l'insuffisance ou l'éloignement des organismes de formation, l'Utep et les organisations syndicales signataires entendent développer cette modalité dans la branche du paysage. Pour ce faire, la branche avec le soutien de son OPCO engagera toutes actions utiles, notamment : expérimentations, ingénierie et développement d'outils, identification de prestataires en soutien aux entreprises, promotion, partenariats, recherche de cofinancements.

Le formateur interne à l'entreprise étant la clé du succès de cette modalité, la branche encourage vivement les salariés, notamment dans les petites entreprises, à s'y engager et à acquérir les compétences nécessaires à son exercice.

Article 13 | Consultation du comité social et économique (CSE)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est régulièrement consulté, y compris en matière de formation, selon les modalités précisées dans la réglementation.

Article 14 | Dédit-formation

Il est rappelé l'intérêt que présente le dédit-formation pour sécuriser l'investissement formation des entreprises. Les modalités de mise en place d'une clause de dédit-formation sont présentées dans l'article 37 du texte de base de la convention collective nationale du paysage.

Article 15 | Plan de développement des compétences (PDC)

Article 15.1 | Objet du plan

Le PDC permet au salarié de suivre des actions de formation à l'initiative de son employeur.

Il permet à l'employeur de répondre à ses obligations en matière de formation du salarié :

- adaptation au poste de travail ;
- maintien de la capacité à occuper un emploi, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- participation possible au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme ;
- formation générale à la sécurité, au sein des mesures possibles pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;
- formation obligatoire en application d'une réglementation, conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

Le PDC peut prévoir aussi d'autres types d'actions favorisant le développement des compétences, telles que des actions : de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience, de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, etc.

L'employeur n'a pas l'obligation de reconnaître les compétences acquises à l'issue de la formation, sauf engagement ou impératif contractuel ou conventionnel.

Article 15.2 | Bénéficiaires du PDC

Tout salarié peut être visé par une action de formation du PDC, qui relève du pouvoir de direction de l'employeur. Le salarié ne peut s'y opposer, sauf cas particuliers, que sont, notamment, le bilan de compétences, la VAE, la formation en tout ou partie hors temps de travail.

Article 15.3 | Formations sur et hors temps de travail

Les actions de formation constituent un temps de travail effectif et conduisent au maintien de la rémunération.

Cependant les formations non obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dès lors qu'elles font l'objet :

- d'un accord du salarié, requis en tout état de cause ;
- d'un accord d'entreprise ou de branche et selon des limites horaires réglementaires de 24 heures par an, et de 5 % pour les salariés au forfait.

Dans ce cadre des actions hors temps de travail :

- l'accord du salarié est formalisé par écrit au moins un mois avant le début de la formation, et peut être dénoncé sous 8 jours ;
- le refus du salarié de participer à une telle action de formation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 15.4 | Prise en charge financière

Les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Les entreprises de moins de 50 salariés ont accès au financement mutualisé du plan de développement des compétences.

Les montants de prise en charge au titre des fonds mutualisés dont dispose OCAPIAT sont proposés à son conseil d'administration par la section professionnelle du paysage en fonction des disponibilités et priorités de branche et conformément aux dispositions légales en vigueur et celles relatives aux compétences des commissions sectorielles paritaires.

L'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (qui s'applique aussi à la branche du paysage) précise que lorsque les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, sont avec l'accord écrit du salarié mises en œuvre pendant le temps de travail sans pouvoir dépasser la durée légale du travail, elles donnent droit pour les entreprises de moins de 11 salariés au maintien de la rémunération défini par le conseil d'administration de l'OPCO compétent.

Les entreprises de 50 salariés et plus ne peuvent bénéficier de cette mutualisation mais peuvent effectuer un versement volontaire à OCAPIAT afin d'accéder à ses services et cofinancements éventuels.

Article 16 | Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

L'article 15 de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, dont le champ professionnel couvre notamment la branche du paysage, décrit ce dispositif et ses modalités spécifiques pour le secteur, dont les certifications éligibles.

Les articles qui suivent dans le présent accord présentent en synthèse le dispositif de la Pro-A et indiquent les quelques spécificités du paysage voulues par l'Unep et les organisations syndicales signataires de la branche paysage.

Article 16.1 | Objet de la Pro-A

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 16.2 | Publics éligibles

Les publics définis par le code du travail pour ce dispositif sont, à date de signature du présent accord :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- les salariés placés en activité partielle ;
- les salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat à durée déterminée (CDD).

Parmi eux, sont ciblés les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les salariés doivent en outre ne pas avoir atteint un niveau de qualification qui correspond au grade de la licence. Une Pro-A est possible quel que soit le niveau de qualification visé par le salarié, qui peut donc être identique, supérieur ou inférieur à celui qu'il détient.

Article 16.3 | Certifications éligibles

Leur liste figure en annexe de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 précité. Elle fera l'objet d'évolutions régulières dans le cadre d'autres avenants.

Article 16.4 | Durée

16.4.1. La durée de la Pro-A dans son ensemble

La durée minimale de la reconversion ou la promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'action vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA, qui vise à certifier les compétences de base dans 7 domaines tels que la communication ou le calcul) ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Pour l'obtention du certificat CléA et la mise en œuvre d'une VAE, la durée de la Pro-A peut donc être inférieure à 6 mois ou supérieure à 12 mois et le salarié n'est pas tenu par un contingent minimal d'heures de formation.

La durée peut être par ailleurs allongée par accord de branche jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. L'Utep et les organisations syndicales signataires conviennent que les bénéficiaires de cette disposition sont les jeunes de moins de 30 ans, sous réserve qu'ils ne disposent pas de qualification professionnelle reconnue dans la branche du paysage ou souhaitent acquérir une qualification supérieure à celle qu'ils ont acquise.

La durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, que sont notamment les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de France Travail, ainsi que les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou encore aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

16.4.2. La durée des actions et des enseignements au sein de la Pro-A

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A. Cette disposition ne s'applique pas lorsque la Pro-A vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, le présent accord de branche porte au-delà de 25 % la durée des actions de formation dès lors que les bénéficiaires préparent un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, un certificat de qualification professionnelle (CQP), un titre professionnel, un certificat de spécialisation (CS), utile à la tenue des emplois de la branche du paysage.

Article 16.5 | Prise en charge

L'opérateur de compétences OCAPIAT, prend en charge, au titre de la section financière, des actions de financement de l'alternance, les frais pédagogiques et les frais annexes des actions et de l'enseignement, que sont les frais de transport et d'hébergement.

Le présent accord paysage prévoit en outre explicitement, en vertu de l'article L. 6324-5 du code du travail, qu'en complément la rémunération du salarié peut être prise en charge par l'opérateur de compétences.

Article 16.6 | Statut du bénéficiaire

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A. Les actions de la Pro-A peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail (selon les modalités précisées dans l'article L. 6324-7 du code du travail). Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Pendant la durée des formations, 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 16.7 | Tutorat de la Pro-A

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A. Les critères et modalités de sélection sont les mêmes que celles du contrat de professionnalisation et sont précisés dans cet accord à l'article 29.5 « Tutorat du contrat de professionnalisation ».

Article 17 | Compte personnel de formation (CPF)

Article 17.1 | Objet du CPF

Le CPF permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle, puis de les mobiliser sous certaines conditions pour bénéficier d'une formation ou d'une action éligible. L'ambition du CPF est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, à l'accroissement de l'employabilité et à la sécurisation de son parcours professionnel.

Cette formation ou cette action peut être :

- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou un bloc d'une telle certification ;

- une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique (RS), dont le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
- une action de validation des acquis de l’expérience (VAE) ;
- un bilan de compétences ;
- une action de formation pour créateurs ou repreneurs d’entreprises portant sur leur projet de création ou de reprise ;
- la préparation de l’épreuve théorique du code de la route et de l’épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d’emploi de son titulaire.

Article 17.2 | Bénéficiaires du CPF

Le CPF s’adresse à toute personne de 16 ans et plus (et par dérogation aux apprentis de 15 ans et plus) dès son entrée sur le marché du travail et ce quel que soit son statut (salarié, travailleur indépendant, profession non salariée ou conjoint collaborateur, demandeur d’emploi, fonctionnaire, etc.).

Il est fermé à la date de valorisation de ses droits à la retraite, sauf pour les activités bénévoles et de volontariat que la personne exerce au-delà de cette date.

Article 17.3 | Alimentation du CPF

Les CPF des salariés sont alimentés chaque année au premier trimestre en fonction de leur temps de travail de l’année précédente :

- durée supérieure ou égale à 50 % de la durée légale ou conventionnelle du travail : 500 € par an à concurrence de 5 000 € ; porté à 800 € par an à concurrence de 8 000 € pour les salariés n’ayant pas atteint un diplôme de niveau 3 (niveau CAP, BEP) ;
- durée inférieure à 50 % : proratisation de ces mêmes droits sur le temps de travail.

Les absences pour :

- congés de maternité, de paternité ;
- accueil de l’enfant, adoption, présence parentale, proche aidant ;
- congé parental d’éducation ;
- maladie professionnelle ;
- accident du travail,

sont prises intégralement en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

Un accord d’entreprise ou de groupe peut prévoir des modalités plus favorables d’alimentation annuelle systématique du CPF.

Article 17.4 | Abondements du CPF

Lorsque les droits inscrits sur le CPF sont insuffisants pour couvrir le coût de la formation, ils peuvent être complétés par des abondements financés par le titulaire, l’employeur et plusieurs organismes selon les situations, dont les régions et France Travail. Ces abondements ne sont pas comptabilisés dans le plafond des droits (de 5 000 € ou 8 000 €).

Un accord d’entreprise, de groupe ou de branche peut définir les formations éligibles et les publics prioritaires d’un tel abondement, en particulier les salariés les moins qualifiés, ceux exposés à des risques professionnels, ceux occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, ceux s’étant absentés pour soutien d’un enfant ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, et ceux à temps partiel.

L'Unep et les organisations syndicales signataires encouragent vivement les entreprises à prévoir de tels abondements, car il favorise l'identification partagée de qualifications pertinentes et utiles à la fois au salarié et à l'entreprise, et en développe l'accès par la mobilisation de fonds complémentaires.

En cohérence avec ce principe de développement du CPF, l'Unep et les organisations syndicales signataires mettent en place par le présent accord un abondement au niveau de la branche, qui peut s'ajouter à celui des employeurs le cas échéant, et qui est défini de la manière suivante :

- la liste des formations faisant l'objet d'un tel abondement est fixée puis amendée selon la procédure suivante : la formation doit relever d'une des thématiques générales présentant un fort enjeu d'avenir pour la profession du paysage, thématiques qui sont notamment à ce jour : la biodiversité, l'encadrement de proximité, la conception en amont des espaces verts ; ces thématiques sont précisées et mises à jour dès que nécessaire, sous forme d'une liste détaillée, en section professionnelle du paysage (SPP) ; les formations obligatoires ne sont pas éligibles à cet abondement ;
- cet abondement est assorti d'un financement spécifique à cet effet, sous la forme d'une enveloppe au sein des fonds résultant de la contribution conventionnelle, dont le montant précis est défini et mis à jour par la commission financière du conventionnel de la branche du paysage (CFC) ;
- les modalités précises de prise en charge seront définies et mises à jour par la CFC, et peuvent prévoir des niveaux de prise en charge différents selon les thématiques ;
- la branche avec le soutien d'OCAPIAT établira avec la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire technique du compte personnel de formation, les modalités pratiques du versement automatique aux bénéficiaires de cet abondement, dans le respect de la réglementation et du présent accord de branche.

Il existe enfin plusieurs autres cas d'abondements définis réglementairement, dont :

- l'abondement correctif de 3 000 € dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, des entretiens professionnels selon la périodicité définie et d'au moins une formation autre que celles conditionnant l'exercice d'une activité ;
- l'abondement de 3 000 € des salariés licenciés par suite du refus d'une modification particulière de leur contrat de travail ;
- l'abondement de 7 500 € en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Article 17.5 | Mobilisation du CPF

Le site officiel moncompteformation.gouv.fr permet au bénéficiaire de connaître le montant de ses droits, les formations auxquelles il peut recourir, les financements possibles, les modalités d'accès à des services complémentaires, dont le conseil en évolution professionnelle.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur, qui doit intervenir au minimum 60 jours avant la formation si elle dure moins de 6 mois (et 120 jours au-delà de 6 mois). L'employeur répond dans les 30 jours calendaires ; au-delà l'absence de réponse vaut acceptation.

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Article 18 | Suspension du CDI d'un salarié de l'entreprise pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être utilisé pour la formation de certains personnels déjà salariés de l'entreprise. En effet le contrat à durée indéterminée d'un salarié peut, par accord entre

le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

Cette disposition a pour intérêt de permettre de faire bénéficier à un salarié déjà dans l'équipe de tous les avantages de l'apprentissage. Ces avantages sont plus larges que ceux présentés par les dispositifs certifiants dédiés aux salariés, notamment en termes de diplômes accessibles, d'accompagnement par le centre de formation, de publics éligibles, etc.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, le salaire du collaborateur ne pourra être inférieur à la moyenne des salaires nets, avant impôt sur le revenu, qu'il percevait pendant les 12 derniers mois travaillés précédant la période d'apprentissage.

Le salaire brut du collaborateur sera recalculé et pourra être inférieur à son salaire brut habituel.

À l'issue de l'apprentissage, le salarié ne pourra percevoir un salaire brut inférieur à celui qu'il percevait avant l'apprentissage.

Au terme du contrat d'apprentissage, l'employeur organisera un entretien afin de traiter des évolutions possibles au sein de l'entreprise en lien avec l'apprentissage effectué par le salarié.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention du titre ou diplôme recherché.

La réglementation générale du contrat d'apprentissage s'applique à cette situation particulière.

Article 19 | Projet de transition professionnelle (PTP)

Article 19.1 | Objet du projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle permet à un salarié souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec son projet, pendant ou hors temps de travail. Il peut en outre bénéficier d'un droit à congé et du maintien de sa rémunération pendant la durée de la formation.

Le PTP se substitue à l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF), mais ses contours et modalités d'accès ont évolué. Le PTP est une modalité particulière de mobilisation du CPF. Les formations éligibles sont ainsi celles du CPF, dès lors qu'elles sont certifiantes (enregistrées au RNCP – complètes ou par blocs – ou au répertoire spécifique) et qu'elles ont une visée professionnelle cohérente avec le projet de changement.

Article 19.2 | Bénéficiaires du projet de transition professionnelle

Les bénéficiaires salariés du secteur privé doivent avoir sauf exception pour ancienneté, à la date entrée en formation :

- pour ceux en contrat à durée indéterminée (CDI), 24 mois minimum en qualité de salarié, consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise actuelle ;
- pour ceux en contrat à durée déterminée (CDD), 24 mois minimum de même, mais au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois, et le dernier contrat doit être un CDD.

Article 19.3 | Mobilisation du projet de transition professionnelle

Le dossier de demande de financement est déposé auprès de l'association Transition Pro de la région du salarié demandeur. Il est complété par le salarié, l'organisme de formation et l'employeur.

Le salarié doit adresser à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence dans les mêmes délais que pour tout CPF. L'employeur peut proposer un report du congé, dans la

limite de 9 mois, s'il estime que cette absence pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, ou pour raison d'effectifs simultanément absents. Pendant le PTP, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire du PTP peut, en cas d'accord de Transition Pro, bénéficier d'une rémunération, plafonnée selon des critères de durée de formation notamment. Il peut également bénéficier de frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation.

Chapitre IV Accès spécifique à la formation de certains salariés

Article 20 | Salariés des TPE et des PME et gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP), anciennement GPEC

La branche du paysage est composée principalement d'entreprises de type très petites entreprises (TPE) ou petites et moyennes entreprises (PME).

En raison de leur effectif et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre et financer leurs actions de formation, notamment lorsqu'elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Elles vont devoir s'adapter aux nouvelles organisations de gestion des ressources humaines induites par le présent accord et par les évolutions réglementaires qui interviennent en matière d'emploi et de formation.

Afin de les soutenir dans cet effort, la branche du paysage recourt au service de son OPCO OC APIAT, qui apporte aux entreprises un appui et conseil permanent par son réseau de proximité :

- soutien financier des projets compétences via des offres collectives mutualisées nommées actions prioritaires ;
- accompagnement adapté et soutien financier des TPE/PME dans leurs projets de développement des compétences ;
- gestion des contrats en alternance et maîtres d'apprentissage/tutorat ;
- gestion externalisée de l'investissement compétences de l'entreprise, pilotée au fil de l'eau ou gestion simplifiée en fin d'année ;
- accompagnement RH/formation/compétences renforcé selon les besoins de l'entreprise ou annuellement défini.

Pour les salariés, OC APIAT propose un accompagnement des actifs (salariés et futurs salariés du champ d'OC APIAT) : conseils aux actifs, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, contrat de professionnalisation, d'apprentissage...

En particulier les entreprises, prioritairement les TPE et les PME, peuvent bénéficier de diagnostics RH. Ces diagnostics sont assurés par des cabinets de conseil en ressources humaines référencés par OC APIAT, experts du secteur et spécialisés dans l'accompagnement des TPE/PME. Ils permettent à l'entreprise d'être aidée dans la gestion de ses ressources humaines au vu du contexte de crise et de la situation économique, et d'être accompagnée dans la construction d'un plan d'action sur les thématiques RH et dans sa mise en œuvre en lien avec la stratégie de développement et les projets de l'entreprise.

La section professionnelle du paysage examine les actions réalisées dans les domaines d'intervention d'OC APIAT en faveur des TPE et PME et propose au conseil d'administration d'OC APIAT des mesures visant à les compléter éventuellement. Elle est informée chaque année des actions et de leur évaluation.

L'Unep et les organisations syndicales signataires rappellent leur attachement à la qualité du service de proximité réalisé par OCAPIAT, en particulier vers les TPE-PME, pour les accompagner dans leurs démarches de développement de l'emploi et des compétences.

Article 21 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'avenant n° 1 du 15 avril 2014 à l'accord du 29 octobre 2009 « égalité professionnelle et salariale en agriculture », qui s'applique à la branche du paysage, précise dans son article 3.2 que tout salarié bénéficie d'un accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée comme à durée déterminée.

En outre l'Unep et les organisations syndicales signataires rappellent qu'en matière de formation professionnelle tout au long de la vie, aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite.

À noter que ce principe de non-discrimination n'empêche pas la mise en place, par voie réglementaire ou conventionnelle, de mesures transitoires prises au seul bénéfice des femmes, en vue de corriger les déséquilibres constatés à leur détriment dans l'accès à la formation, et à favoriser cet accès lors d'une reprise d'activité professionnelle interrompue pour motifs familiaux.

L'accès des femmes aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de Pro-A ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Article 22 | Travailleurs en situation de handicap

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à la formation pour les travailleurs en situation de handicap exerçant leur activité dans le secteur du paysage et pour ceux qui y entrent.

Il est de la responsabilité du secteur du paysage et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette priorité d'accès à la formation professionnelle avec comme objectif de définir et de mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de poursuivre une formation.

La section professionnelle du paysage pourra proposer à OCAPIAT de rechercher les financements éventuels extérieurs, notamment auprès de l'AGEFIPH.

L'accès des travailleurs en situation de handicap aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de Pro-A ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Article 23 | Formation des seniors

La formation des seniors s'exécutera conformément aux dispositions formation de l'accord du 11 mars 2008 (chapitre 2) et ses avenants (dont ceux des 29 octobre et 3 novembre 2009) relatifs à l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles. Cet accord prévoit un suivi et des modalités d'accès à la formation facilitées pour les salariés de 55 ans et plus.

Article 24 | Formation des salariés en fin de contrat de chantier

L'avenant n° 27 du 29 novembre 2019 à la convention collective du paysage (art. 1^{er}, 1.10 e) apporte aux salariés en contrat de chantier des garanties d'accès prioritaire aux formations proposées par OCAPIAT, lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin à leur contrat de travail.

Article 25 | Activité partielle

L'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie précise que sur décision de la CPNE compétente pour un secteur ou une zone géographique, ou sur proposition éventuelle d'une CPRE, une entreprise pourra mobiliser des fonds mutualisés au sein de l'OPCO compétent au titre du plan de développement des compétences ou de la professionnalisation pour financer des formations entrant dans le cadre des formations éligibles au bénéfice des salariés, afin de prévenir le recours à l'activité partielle.

Les entreprises en difficulté économique ou à la suite de conditions d'intempéries, de problèmes sanitaires, de sinistres ou autres catastrophes propres à l'entreprise et ayant déposé une demande d'activité partielle auprès des instances compétentes pourront mobiliser des fonds auprès de l'OPCO compétent, afin de mettre ces périodes de crise au profit de l'évolution des compétences des salariés.

Cette prise en charge s'effectuera dans la limite des possibilités financières de l'OPCO compétent qui ne pourra mobiliser des fonds que sur des cas spécifiques exprimés ci-dessus et sous réserve de la validation de son conseil d'administration.

Article 26 | Formations dans un contexte de graves difficultés économiques conjoncturelles

L'Unep et les organisations syndicales signataires entendent, conformément au code du travail, ouvrir la possibilité pour l'OPCO OCAPIAT de financer les coûts de formation engagée par une entreprise de la branche du paysage pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, peuvent demander à OCAPIAT de participer au financement de leur plan de développement des compétences des salariés en vue de s'assurer de leur maintien dans l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de deux ans, ce financement pouvant excéder les forfaits de prise en charge en vigueur pour le plan en général.

En fonction des orientations souhaitées par la section professionnelle du paysage, le conseil d'administration d'OCAPIAT détermine les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts peut évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles d'OCAPIAT.

Article 27 | Formation collective d'accueil des saisonniers

L'article 17 de l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie définit ce dispositif aussi applicable aux entreprises du paysage.

Article 28 | Formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent

L'avenant n° 33 du 8 septembre 2021 à la convention collective nationale des entreprises du paysage précise que le salarié intermittent bénéficie des mêmes avantages sociaux et d'accompagnement de carrière (formation, évolution, rémunération...) que les salariés employés en CDI toute l'année.

En outre dans l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires réaffirment que les

salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient comme les autres salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un droit à la formation tout au long de la vie.

Il appartient à l'employeur de veiller à ce que ces salariés bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres dans le cadre du plan de développement des compétences.

Le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est régi par les dispositions de l'article 8 de l'accord précité.

Il est précisé que le salarié peut refuser de suivre une formation pendant les périodes non travaillées prévues à son contrat de travail. Ce refus ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Chapitre V L'insertion professionnelle par l'alternance

Article 29 | Contrats de professionnalisation

Article 29.1 | Objectifs et publics visés

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi. Il associe des enseignements dispensés dans un organisme de formation (ou dans le service de formation de l'entreprise), avec l'acquisition d'un savoir-faire, dans une ou plusieurs entreprises, par l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée.

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Il a pour objectif d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans la classification des emplois de la convention collective nationale de la branche du paysage ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP), de branche ou inter-branches.

Article 29.2 | Durée de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation. Lorsqu'il est à durée déterminée, cette action de professionnalisation correspond à la durée du contrat.

La durée de cette action de professionnalisation, quel que soit le type de contrat, est comprise entre 6 à 12 mois.

Elle pourra être portée à 24 mois pour les publics ainsi définis par la branche :

- les jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle ou avec une qualification insuffisante pour les métiers du secteur du paysage ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers du secteur du paysage ;
- les demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à un emploi de la branche du paysage ;

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi que pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- les personnes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les formations ou parcours professionnalisants permettant d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle (dont les certificats de spécialisation), un CQP dès lors que cette certification permet l'accès à un emploi d'une entreprise du paysage ;
- les personnes souhaitant acquérir une qualification d'un niveau supérieur à celle qu'elles ont acquises.

Cette action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour certains publics définis réglementairement :

- les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes de tout âge, inscrite depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Par ailleurs si cette action de professionnalisation dure au minimum 12 mois et a été rompue sans que le bénéficiaire en soit à l'initiative, elle peut être prolongée, pour les actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que pour les enseignements, d'une durée n'excédant pas 6 mois. Cette dérogation est ouverte par le présent accord de branche à la condition que cette nouvelle période soit réalisée dans la stricte continuité temporelle de la période initiale.

Enfin l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 ouvre une dernière possibilité de prolongement en cas d'inadéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. Ce prolongement prend la forme d'un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation dans les limites définies au présent article. Cette modification ne peut intervenir qu'après accord de prise en charge par l'OPCO. Cette modification doit se faire dans un délai de 2 mois à compter du début d'exécution du contrat de professionnalisation.

Article 29.3 | Proportion de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

Toutefois, la durée de l'action de formation peut être portée à 50 % de la durée du contrat dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'un titre professionnel (dont les certificats de spécialisation), mis en place dans la branche du paysage.

La durée de la formation de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée pourra être portée au maximum à 1 600 heures dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP de la branche du paysage.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation. Elles peuvent être assurées par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation doté de moyens distincts de ceux des services de production.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, en cas de maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation, ou si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Article 29.4 | Rémunération des contrats de professionnalisation

L'Unep et les organisations syndicales signataires jugent que la rémunération de l'alternant est une condition très importante pour attirer et fidéliser dans la branche du paysage les jeunes motivés dont le profil est le mieux adapté. Elles décident ainsi d'augmenter significativement les valeurs minimales fixées par la réglementation.

La rémunération minimale des bénéficiaires des contrats de professionnalisation est ainsi fixée en fonction de l'âge et du niveau de formation du bénéficiaire :

| Diplôme ou titre non professionnel : | De niveau 4 (Bac) | Diplôme de l'enseignement supérieur de tous niveaux |
|--------------------------------------|---|---|
| Titre ou diplôme professionnel : | Inférieur au niveau 4 (Bac) | Égal ou supérieur au niveau 4 (Bac) |
| Bénéficiaire de moins de 21 ans | 60 % du Smic | 70 % du Smic |
| De 21 ans à 25 ans inclus | 75 % du Smic | 85 % du Smic |
| De 26 ans ou plus | 100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable | |

Article 29.5 | Tutorat du contrat de professionnalisation

L'Unep et les organisations syndicales signataires accordent une grande importance au tutorat en général, qui est une condition nécessaire à la qualité de l'accueil de futurs collaborateurs et leur insertion durable dans l'entreprise, comme cela est précisé dans le présent accord au chapitre VI « Dispositions relatives au tutorat ».

Un tuteur de contrat de professionnalisation doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le bénéficiaire du contrat dans l'entreprise, pour veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Toutefois l'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Ses missions sont réglementairement les suivantes :

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

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux bénéficiaires, selon les stipulations de l'article 32.1 « Désignation du tuteur ».

Article 29.6 | Prise en charge financière

Les montants de prises en charge sont proposés par la section professionnelle du paysage au conseil d'administration d'OCAPIAT en fonction des disponibilités financières et des priorités du secteur du paysage, et des publics concernés.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la section professionnelle du paysage proposera au conseil d'administration d'OCAPIAT la prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale ainsi que de la formation au tutorat.

Les montants ou forfait horaire de prise en charge peuvent faire l'objet de modulation après proposition par la section professionnelle du paysage au conseil d'administration d'OCAPIAT et acceptation de celui-ci, notamment en fonction de :

- la finalité des actions visées ;
- la durée du contrat ;
- l'individualisation ou non du parcours.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques, de la rémunération et charges sociales du bénéficiaire, ainsi que de ses frais de transport et d'hébergement.

Les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un bénéficiaire en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Il est interdit, dans le cadre spécifique du contrat de professionnalisation, de prévoir une clause de remboursement par le bénéficiaire à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.

Article 29.7 | Mobilité à l'étranger

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée maximale de 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois avec 6 mois de présence en France obligatoire.

Lors de cette mobilité, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, déterminées par les dispositions légales et conventionnelles du pays d'accueil.

Article 30 | Contrats d'apprentissage

Article 30.1 | Développement de l'apprentissage

L'Unep et les organisations syndicales signataires confirment leur politique volontariste en faveur du développement de l'apprentissage. Elles souhaitent apporter aux jeunes et aux demandeurs d'emploi les moyens adaptés à leur accès à l'emploi durable et aux entreprises du paysage des solutions pour répondre à leurs besoins en compétences en soutenant une politique en faveur du développement de l'apprentissage.

Elles souhaitent ainsi poursuivre d'une part le soutien des dispositifs visant à améliorer la qualité de l'apprentissage, avec :

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

L'Unep et les organisations syndicales signataires souhaitent d'autre part poursuivre les actions de valorisation et la promotion de l'apprentissage, par :

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

Le chapitre 5 de l'article 17 de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie présente ce dispositif, dont le présent accord extrait les traits essentiels et complète d'éléments spécifiques à la branche du paysage dans les articles qui suivent.

Article 30.2 | Objet du contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA), ou une unité de formation d'apprentis (UFA), dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État.

Article 30.3 | Durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, se situe au début du contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage, varie entre 6 mois et 3 ans. Elle peut être prolongée d'une année maximum en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé. Par ailleurs la durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des stipulations prévues par les conventions ou les accords à d'autres niveaux territoriaux, lorsqu'elles existent.

Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat et descendre en dessous de 150 heures.

La durée du contrat d'apprentissage est, par principe, égale à celle du cycle de formation préparant au titre ou diplôme professionnel objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant par un

positionnement préalable. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.

Article 30.4 | Publics éligibles

En application de l'article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert, sauf exception prévue par ce même article et par l'article L. 6222-2, à tout jeune âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est déposé auprès de l'OPCO compétent.

Il s'adresse :

- aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus ;
- aux jeunes qui, atteignant l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile, peuvent être inscrits, sous réserve d'avoir achevé la scolarité du collège.

Les jeunes atteignant 16 ans dans le dernier trimestre civil de l'année peuvent être admis dès septembre en apprentissage.

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu dans les 12 mois qui suivent un précédent contrat d'apprentissage et dans la limite d'âge de 35 ans, les travailleurs handicapés (sans limite d'âge), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise subordonné à l'obtention du diplôme, notamment.

Article 30.5 | Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre préparé

En application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et aux congés annuels pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation.

Article 30.6 | Rémunération des apprentis

L'Utep et les organisations syndicales signataires jugent que la rémunération de l'apprenti est une condition très importante pour attirer et fidéliser dans la branche du paysage les jeunes motivés dont le profil est le mieux adapté. Elles décident ainsi d'augmenter significativement les valeurs minimales fixées par la réglementation.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est ainsi fixé comme suit dans la branche du paysage :

| | De 16 à 17 ans | De 18 à 20 ans | De 21 à 25 ans | 26 ans et plus |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 1 ^{re} année | 27 % du Smic | 50 % du Smic | 53 % du Smic ^[1] | 100 % du Smic ^[1] |
| 2 ^e année | 39 % du Smic | 60 % du Smic | 63 % du Smic ^[1] | |
| 3 ^e année | 55 % du Smic | 70 % du Smic | 78 % du Smic ^[1] | |

[1] Ou si plus élevé, salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

Ces taux bonifiés par la branche se substituent à toutes autres stipulations qui augmenteraient par ailleurs les taux fixés par la réglementation.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

Article 30.7 | Aides à l'apprentissage

L'Unep et les organisations syndicales signataires encouragent les employeurs et les apprentis à mobiliser les aides mises en place pour favoriser le développement de l'apprentissage.

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- une aide unique accordée aux entreprises qui recrutent des apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac ;
- une exonération de cotisations sociales, totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan ;
- des aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé ;
- des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature).

Les apprentis disposent de leur côté de nombreuses aides liées au contrat d'apprentissage, mises en place notamment par l'État, les régions, la mutualité sociale agricole (MSA), la caisse des allocations familiales (CAF), comme, par exemple :

- l'allocation de rentrée scolaire (ARS) ;
- la prime d'équipement de l'élève pour la voie professionnelle ;
- l'aide au permis pour apprentis ;
- les aides pour l'accès au logement des apprentis.

L'Unep et les organisations syndicales signataires, particulièrement sensible à lever les freins liés aux déplacements des apprentis, ont mis en place une aide financière à la mobilité avec le concours du groupe AGRICA, dénommée Pays'Apprentis.

Article 30.8 | Dépôt du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage ou, le cas échéant, la déclaration si l'employeur est l'ascendant de l'apprenti mineur, est transmis auprès de l'opérateur de compétences qui procède à son dépôt dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Article 30.9 | Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. L'employeur ou son conjoint collaborateur peuvent remplir cette fonction.

Le maître d'apprentissage peut encadrer au maximum 2 apprentis en même temps.

Les conditions de compétences professionnelles exigées du maître d'apprentissage reposent sur deux principes alternatifs :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis. Il veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Il est rappelé que l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen, conformément aux articles L. 5151-9 et D. 5151-14 du code du travail.

Article 30.10 | Mobilité des apprentis à l'étranger

La loi permet aux apprentis d'exécuter leur contrat en partie à l'étranger pour une durée maximale d'un an.

Elle précise que la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois. Pendant la durée de mobilité, le principe de l'alternance entre formation en centre et formation en entreprise ne s'applique pas. Autrement dit, l'apprenti peut effectuer toute sa période de mobilité uniquement en centre de formation d'apprentis (CFA) ou uniquement en entreprise.

Pendant la période de mobilité, l'entreprise ou le CFA d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- à la santé et à la sécurité ;
- à la rémunération ;
- à la durée du travail ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en-dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des conventions internationales de la MSA, par une adhésion à une assurance volontaire.

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines, une convention de mise à disposition organisant la mise à disposition d'un apprenti peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

Article 30.11 | Détermination des coûts contrat en apprentissage

La CPNE en agriculture détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre professionnel. La nature des dépenses prises en charge, leur niveau et leurs modalités d'accès sont accessibles sur le site Internet d'OCAPIAT, dans la rubrique « règles de fonctionnement des dispositifs ».

Article 30.12 | Dispositifs pour préparer à l'apprentissage

■ La 3^e prépa-métiers :

Au cours de la dernière année de scolarité au collège, les élèves volontaires peuvent suivre une classe intitulée « troisième "prépa-métiers" ». Cette classe vise à préparer l'orientation des élèves, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage, et leur permet de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

Elle permet de renforcer la découverte des métiers, notamment par des périodes d'immersion en milieu professionnel, et prépare à l'apprentissage, notamment par des périodes d'immersion dans des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage ou des unités de formation par apprentissage.

■ La préparation à l'apprentissage :

La préparation à l'apprentissage vise à accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, par toute action qui permet de développer leurs connaissances et leurs compétences et de faciliter leur intégration dans l'emploi, en cohérence avec leur projet professionnel et leurs qualifications.

Ces actions sont accessibles en amont d'un contrat d'apprentissage. Elles sont organisées par les centres de formation d'apprentis ainsi que par des organismes et établissements déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'enseignement agricole, de la formation professionnelle, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Les bénéficiaires des actions de préparation à l'apprentissage sont obligatoirement affiliés à un régime de sécurité sociale. Par ailleurs, ils peuvent bénéficier d'une rémunération en tant que stagiaire de la formation professionnelle. Les actions de préparation à l'apprentissage sont mises en œuvre par l'État.

Les actions de préparation à l'apprentissage peuvent être financées par l'État dans le cadre d'un programme national.

Chapitre VI Dispositions relatives au tutorat

Article 31 | Objectifs

L'Unep et les organisations syndicales signataires considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des bénéficiaires encadrés par un tuteur au sens le plus large :

- personnes s'inscrivant dans un parcours de formation en alternance (contrat d'apprentissage, Pro-A, contrat de professionnalisation) ;
- celles rejoignant l'entreprise dans le but de découvrir le secteur ou de s'y insérer (stage d'élèves en formation initiale ; stages de demandeurs d'emploi de type PMSMP, POE, AFPR, stage d'acquisition des prérequis ADEMA, etc. ; période d'intégration des salariés nouvellement recrutés) ;
- et de manière plus générale, celles bénéficiant de la transmission de compétences au sein de l'entreprise (formation interne, AFEST, etc.).

La branche encourage ainsi vivement les entreprises à réunir toutes les conditions les plus favorables de mobilisation, de sélection, de motivation, de formation, de disponibilité, de rémunération, de reconnaissance et de gestion des carrières des salariés acceptant une telle mission de tutorat. La branche incite les entreprises à tenir compte de l'expérience des tuteurs lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

La branche s'engage pour sa part, aux côtés de l'OPCO, à poursuivre ses efforts en matière de mesures de soutien au tutorat, en termes de promotion, de recommandations en matière

d'organisation ou de qualité du tutorat, d'identification de formations utiles aux tuteurs et de leur financement, d'outillage, de prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale.

Article 32 | *Stipulations communes aux tuteurs de tout ou partie des dispositifs*

Dans le cadre de cette volonté de développement, l'Utep et les organisations syndicales signataires apportent quelques spécifications communes à tous les tuteurs, puis indiquent les spécifications particulières à chacun des dispositifs de formation.

Article 32.1 | *Désignation du tuteur*

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, des qualifications et de l'expérience dont il dispose, tant en matière de savoir-faire à transmettre au bénéficiaire, que de méthodes pédagogiques.

L'Utep et les organisations syndicales signataires considèrent que le nombre d'alternants encadrés par tuteur doit être strictement plafonné pour assurer la qualité de cet encadrement.

Ainsi lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de reconversion ou par l'alternance (Pro-A). De même l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Article 32.2 | *Formation des tuteurs*

L'Utep et les organisations syndicales signataires incitent les entreprises à prendre toutes les dispositions pour que le futur tuteur soit formé à l'exercice de la fonction tutorale, notamment en matière d'organisation du tutorat et de méthodes pédagogiques pour le transfert des savoirs.

Une formation spécifique est prise en charge par OCAPIAT dans les conditions arrêtées par son conseil d'administration au vu des propositions de la section professionnelle du paysage au conseil d'administration et après acceptation de celui-ci, dans la limite des fonds disponibles.

La branche incite les entreprises à organiser la disponibilité nécessaire au tuteur pour qu'il puisse s'il le souhaite préparer une certification relative à la fonction tutorale, dont la « Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur » inscrit au répertoire spécifique (RS5515).

Article 32.3 | *Exercice de la fonction tutorale*

Toujours dans l'objectif de favoriser le développement du tutorat, les entreprises, pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, bénéficient, dans la limite des fonds disponibles, d'une prise en charge d'une partie du temps passé par le salarié tuteur à sa mission, notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation, sur une base forfaitaire.

Article 32.4 | *Valorisation de la fonction tutorale*

Comme le stipule l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, ses signataires entendent 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. Lors de l'entretien profession-

nel, l'employeur fait un point sur les compétences mobilisées dans le cadre du tutorat par le tuteur et engage un échange sur la mise en valeur de ces compétences.

De plus l'Unek et les organisations syndicales signataires incitent les employeurs à valoriser l'action du tuteur par le biais de la rémunération, en s'appuyant sur les stipulations de la classification des emplois et en envisageant des bonifications adaptées en la matière.

La candidature des seniors à cette fonction devrait être analysée en priorité, compte tenu de l'expérience détenue par ces professionnels.

Article 33 | *Stipulations spécifiques à certains des dispositifs*

L'Unek et les organisations syndicales signataires encouragent l'employeur à vérifier les éventuelles contraintes réglementaires, conventionnelles ou contractuelles liées au tutorat d'une action qu'il engage.

Le présent accord précise l'essentiel de ces éléments, respectivement au sein de chacun des articles définissant les dispositifs concernés.

Chapitre VII Accès à la formation des demandeurs d'emploi

L'Unek et les organisations syndicales signataires rappellent que les demandeurs d'emploi sont un vivier précieux pour identifier de futurs collaborateurs de qualité, notamment dans un contexte de croissance de l'activité et de flux insuffisants en formation initiale pour les diplômes préparant aux emplois du secteur.

De nombreux dispositifs et financements existent pour soutenir l'insertion des demandeurs d'emploi, qui associent presque systématiquement une dimension de formation. Le présent accord en présente succinctement quelques-uns d'entre eux.

Article 34 | *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

La POE est une formation permettant d'acquérir ou de développer les compétences professionnelles nécessaires à la satisfaction d'un besoin de recrutement. La POE est dite individuelle (POEI) si ce besoin est identifié par une entreprise auprès de France Travail, et collective (POEC) s'il est identifié par la branche ou par l'OPCO.

La POE est coconstruite par France Travail et l'entreprise, la branche ou l'OPCO. Elle dure 400 heures maximum et comporte une période d'immersion en entreprise. Elle accorde à son bénéficiaire le statut de stagiaire de la formation professionnelle, ainsi qu'une rémunération et une prise en charge de frais de déplacement, restauration et hébergement.

Si le niveau requis pour occuper le poste à pourvoir est atteint à l'issue de la formation, un contrat est alors signé : CDI ; CDD, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'au moins 12 mois.

Article 35 | *Action de formation préalable au recrutement (AFPR)*

L'action de formation préalable au recrutement est une aide pour les employeurs au financement d'une formation avant l'embauche d'un demandeur d'emploi en contrat de 6 à 12 mois. Son objectif est de former le demandeur d'emploi pour combler l'écart entre les compétences qu'il détient et celles que requiert le poste qu'il s'agit de doter.

L'AFPR s'adresse aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, indemnisés ou non.

L'AFPR peut prendre en charge jusqu'à 400 heures de formation. Un organisme de formation interne à l'employeur ou externe délivre la formation qui se déroule à temps plein ou à temps partiel.

La mise en place d'une AFPR se déroule en 3 étapes : le rapprochement entre une offre et une demande ; un entretien tripartite entre le demandeur d'emploi, l'employeur et France Travail ; l'accord du demandeur d'emploi.

Article 36 | Contrat unique d'insertion – Contrat initiative-emploi (CUI-CIE)

Le CUI-CIE associe une formation et/ou un accompagnement professionnel pour son bénéficiaire et une aide financière pour l'employeur. Il vise à faciliter l'embauche des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi : chômeurs de longue durée, seniors, travailleurs handicapés, bénéficiaires de certains minima sociaux.

Il prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience, le soutien par un référent de France Travail chargé du suivi personnalisé de son parcours et l'assistance d'un tuteur de l'entreprise.

Le CUI-CIE est dédié aux employeurs du secteur marchand ; il est possible dans les départements d'outre-mer (DOM) et pour les contrats financés par les départements dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM).

Article 37 | Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

La PMSMP a pour objet de permettre à un demandeur d'emploi ou à un salarié en recherche d'un emploi ou d'une réorientation professionnelle, de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel, ou encore d'initier une démarche de recrutement.

Elle est ouverte à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé et doit être prescrite par un acteur de l'emploi, dont France Travail.

Elle est conclue pour une durée maximale d'un mois (de date à date), et peut être effectuée de manière continue ou discontinue. Son bénéficiaire n'est pas rémunéré par l'entreprise.

Article 38 | Stage d'acquisition des prérequis : ADEMA

Les signataires de l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie ont souhaité mettre en place un dispositif à destination des demandeurs d'emploi permettant de leur ouvrir l'accès aux métiers et entreprises des branches agricoles. Ce dispositif, conçu pour l'agriculture en général, est décliné dans le contexte spécifique du paysage. Ce dispositif consiste à permettre à ce public de suivre un stage d'acquisition de prérequis nécessaires à l'emploi dans les secteurs des branches signataires de cet accord, dont le paysage. La validation de connaissances de base sur l'environnement de l'entreprise du paysage et des travaux spécifiques à ce secteur doit permettre au bénéficiaire d'intégrer un parcours professionnel et/ou un parcours de formation dans la branche du paysage.

Cette première approche du travail en entreprise joue un rôle de découverte des métiers du paysage et d'orientation auprès de ce public. Elle facilite la construction d'un parcours professionnel au sein du secteur.

Ce dispositif est développé dans une convention cadre signée entre les signataires de l'avenant précité et les ministères du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

Après plusieurs années d'expérience dans la mise en œuvre de ce dispositif, les organisations syndicales représentatives et professionnelles souhaitent le renforcer afin de le rendre plus performant. Dans ce but les partenaires sociaux souhaitent inscrire le dispositif dans la perspective

de faire découvrir les métiers les plus à même de favoriser l'insertion professionnelle dans le secteur du paysage.

Article 38.1 | Bénéficiaires

Toute personne entrant dans une des catégories ci-après :

- demandeurs d'emploi inscrits à France Travail ayant un niveau de qualification inférieur ou non sanctionné par un diplôme de niveau 5 (Bac + 2) ;
- ou personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- ou publics en insertion bénéficiaires du RSA.

Article 38.2 | Descriptif du dispositif

■ Contenu des stages :

Les partenaires sociaux signataires de l'avenant précité mettent en place un dispositif comportant différents modules d'un stage d'accès aux prérequis pour répondre à la diversité des branches concernées, dont celle du paysage. La durée des stages pourra être différente suivant les secteurs et prérequis exigés.

Après validation du dispositif par les différents acteurs de l'emploi (ministère du travail, collectivités territoriales, France Travail), la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) en agriculture définira précisément le nombre de modules de stage et leurs objectifs, sur proposition de la section professionnelle du paysage pour ce qui concerne la branche du paysage. OCAPIAT élaborera le cahier des charges du contenu des modules à partir des orientations définies par la CPNE.

Le stage alterne des périodes de formation en centre et des périodes en entreprise. Les durées des périodes en centre et en entreprise varient selon le module du stage. Elles sont fixées par la CPNE.

Le stage débute par une période de révision et d'acquisition de connaissances opérationnelles de base en centre de formation. Le stagiaire effectue ensuite une période en entreprise. La dernière période consiste en l'évaluation du stage en centre de formation et la validation du parcours.

Dans l'entreprise, le stagiaire est accompagné par un maître de stage désigné par l'employeur. Le maître de stage peut être tout salarié de l'entreprise ayant suivi une formation spécifique de tuteur, s'il n'est pas le supérieur hiérarchique du stagiaire.

Le suivi complet du stage est sanctionné par une attestation de stage. Celle-ci est délivrée par le centre de formation sous contrôle de la CPRE, par délégation de la CPNE.

Article 38.3 | Modalités

■ Modalités :

Le bénéficiaire du stage de prérequis a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

La demande de prise en charge du stage est faite par le salarié avec l'aide éventuelle de France Travail ou de l'organisme de formation auprès d'OCAPIAT avec les éléments nécessaires. OCAPIAT dispose d'un délai maximum de 30 jours pour donner sa réponse quant à l'acceptation ou au refus de prise en charge, en fonction des fonds disponibles et après vérification des conditions requises.

■ Délais de franchise :

Une personne ne peut pas bénéficier du stage de prérequis s'il a déjà bénéficié d'un accompagnement à la professionnalisation par OCAPIAT, au cours des 36 mois précédant la demande.

■ Indemnisation :

Le bénéficiaire perçoit une indemnisation égale à l'allocation de stagiaire de la formation professionnelle ou à son indemnité journalière de chômage.

■ Coûts pédagogiques :

Les coûts pédagogiques sont pris en charge par OCAPIAT sur la base d'un forfait fixé par son conseil d'administration, sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) agricole.

Chapitre VIII Les acteurs paritaires de la formation

Article 39 | Désignation de l'OPCO

OCAPIAT, l'OPCO des entreprises et exploitations agricoles, des acteurs du territoire et des entreprises du secteur alimentaire (industries alimentaires, coopération agricole et familles associées et commerce agricole) ainsi que des professionnels des activités maritimes, dont le siège social est fixé au 153, rue de la Pompe, CS 60742, 75179 Paris Cedex 16, est l'OPCO (opérateur de compétences) désigné pour la branche des entreprises du paysage.

Article 40 | Section professionnelle du paysage (SPP)

Conformément à l'avenant n° 3 du 19 janvier 2006 à l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984, la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) a créé une section professionnelle du paysage en son sein.

Article 40.1 | Missions

Les missions d'une section professionnelle sont définies par la CPNE. Les travaux de la section professionnelle doivent être approuvés par la CPNE qui décide alors de la suite à leur donner : intégration dans ses décisions d'orientation, transmission aux organismes ou instances concernées en veillant à la coordination, à la compatibilité de ces travaux avec les accords nationaux et orientations déjà prises par elle.

Article 40.2 | Composition

La section professionnelle est composée d'un représentant et d'un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et d'un nombre équivalent d'employeurs désignés par l'organisation professionnelle concernée à savoir l'Unep.

Les désignations sont faites au secrétariat de la CPNE qui en informe le secrétariat de la section professionnelle concernée.

Le président et/ou le secrétaire général, ainsi que le secrétariat de la CPNE peuvent assister, s'ils le souhaitent, aux réunions de la section professionnelle.

Article 40.3 | Secrétariat

Le secrétariat de la section professionnelle est assuré par l'organisation professionnelle patronale du secteur concerné, à savoir l'Unep. Toutes convocations, documents établis par la section professionnelle doivent être transmis pour information au secrétariat de la CPNE.

Article 40.4 | Indemnisation

Les salariés et les employeurs siégeant dans une section professionnelle décidée par la CPNE sont indemnisées selon les mêmes modalités et règles que les membres de la CPNE dans la

limite de 3 réunions par an. La condition d'activité s'apprécie par rapport au secteur concerné, à savoir la branche du paysage.

Article 41 | Commission financière du conventionnel de la branche du paysage (CFC)

Conformément à l'accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT), et au « règlement intérieur pour les commissions financières gérant le conventionnel » validé par le conseil d'administration d'OCAPIAT du 9 juillet 2019 ou ses mises à jour ultérieures, il est demandé au conseil d'administration d'OCAPIAT la constitution d'une commission financière du conventionnel de la branche du paysage. Elle est administrée paritairement.

Conformément au règlement intérieur précité et aux orientations souhaitées par l'UneP et les organisations syndicales signataires représentatives de la branche du paysage, les modalités de création, de composition, de mission et de fonctionnement sont les suivantes :

Article 41.1 | Missions

Conformément à la réglementation et notamment à l'article R. 6332-8 du code du travail, chaque commission exerce les missions suivantes :

- propositions de règles de prise en charge au titre des fonds conventionnels ;
- suivi des engagements ;
- le cas échéant, attributions de fonds versés en application d'un accord collectif de branche, selon les règles définies et l'enveloppe allouée.

Un relevé de décision à l'issue de chaque réunion est transmis au conseil d'administration d'OCAPIAT.

Article 41.2 | Composition

La commission financière est composée d'un nombre égal de :

- représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, signataires de l'accord de branche et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord de branche, à savoir l'UneP, et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Les mêmes organisations désignent par ailleurs autant de suppléants que de titulaires. Le suppléant assure le remplacement du titulaire en cas d'absence. Le suppléant peut être présent en même temps que le titulaire mais dans ce cas ne dispose ni de droit de vote, ni d'un remboursement de frais pour sa participation à la commission financière.

Les membres de la commission élisent un président et un vice-président. Ces derniers sont élus alternativement dans l'un des 2 collèges.

Article 41.3 | Durée du mandat

Les membres de la commission sont désignés pour 3 ans, renouvelables. Le mandat peut être retiré à tout moment par l'organisation qui l'a désigné sur simple courrier. En cas de démission, le suppléant reprend le mandat du titulaire pour la durée restante à courir.

Les différents collèges informent par courrier le directeur général d'OCAPIAT, à chaque renouvellement ou modification, de la composition de la commission.

Article 41.4 | Quorum

Les commissions ne peuvent se réunir que si 3 membres de chaque collège sont présents ou représentés. Le nombre de personnes physiques devant être présentes est fixé à 2 membres au minimum par collège.

La présidence d'une commission est assurée par le président. En cas d'impossibilité du président, la présidence est assurée par le vice-président, à défaut par un président de séance élu par la commission en début de réunion.

Si le quorum n'est pas atteint, la réunion est annulée et une nouvelle réunion est programmée.

Article 41.5 | Pouvoirs. Suppléants

En cas d'absence du représentant d'une organisation membre, celui-ci pourra, à titre exceptionnel :

- soit mandater, aux termes d'un pouvoir joint à la convocation, un représentant d'une organisation membre de la commission du même collège ;
- soit faire appel à son suppléant.

Chaque membre présent ne peut bénéficier que d'un seul pouvoir.

Article 41.6 | Assiduité aux réunions

Il est rappelé que la participation aux réunions est indispensable à leur bon fonctionnement.

L'organisation concernée sera informée par le président et le secrétaire général d'OCAPIAT, des absences de son représentant dès qu'il n'aura pas participé à la moitié des réunions programmées et tenues sur l'année.

Article 41.7 | Prise en charge des frais de réunion

La participation aux réunions donne lieu à un remboursement des frais exposés par les intéressés dans l'exercice de leur mandat selon les règles définies par OCAPIAT.

Article 41.8 | Fonctionnement

41.8.1. Réunions. Convocations

La commission se réunit sur convocation du président de la commission financière au moins 2 fois par an.

Les convocations sont adressées par courrier ou par mail au moins 2 semaines avant la date de la réunion pour retour du bulletin de participation sous 8 jours.

Lors de chaque réunion, une feuille de présence est établie, portant la signature des membres présents, pour eux-mêmes et leurs mandants.

41.8.2. Dossiers

Les dossiers sont adressés aux membres titulaires au moins 7 jours avant la date de la réunion, charge à eux, en cas d'empêchement, de les transmettre à leur suppléant.

41.8.3. Prises de décisions

Les membres de la commission ne peuvent prendre part aux décisions concernant l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

Le vote a lieu par collège. Les décisions ne sont adoptées qu'à la majorité des voix obtenues dans chacun des deux collèges.

Et, en cas de désaccord persistant, la décision sera prise à la majorité des membres présents ou représentés.

41.8.4. Relevé de décisions

Le relevé des décisions mentionne :

- l'identité des participants, l'organisation membre qu'ils représentent et, le cas échéant, s'ils la représentent au titre d'un pouvoir ;
- toutes les décisions prises.

Le relevé des décisions est signé par le président et vice-président de la commission.

Il est adressé pour information à chaque membre de la commission dans un délai maximum de 15 jours suivant la réunion.

Le relevé de décisions, l'attestation de présence ainsi que les pouvoirs sont conservés dans un registre chronologique.

41.8.5. Secrétariat

Il est assuré par les services d'OCAPIAT sous la responsabilité de son directeur général.

Il comporte la préparation des convocations, la constitution des dossiers et la rédaction du relevé de décision.

Chapitre IX Dispositions financières

Article 42 | Contributions légales

Article 42.1 | Contribution à la formation professionnelle (CFP)

Les entreprises occupant moins de 11 salariés versent un pourcentage de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les entreprises occupant au moins 11 salariés versent un pourcentage de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les entreprises en franchissement de seuil bénéficient des réductions de cotisations dans le cadre des dispositions légales.

Article 42.2 | Contribution au CPF-CDD

L'employeur s'acquitte d'une contribution dédiée au financement du compte personnel de formation (CPF) égale à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Article 42.3 | Taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage, dont le taux est de 0,68 % de la masse salariale de l'année de référence, se décompose en deux parties, la part principale et le solde.

En métropole (hors Alsace-Moselle) et dans les DROM y compris Mayotte et Saint-Martin, la part principale de la taxe d'apprentissage assure le financement de l'apprentissage, au taux de 0,59 % de la masse salariale. Concernant les établissements des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, un taux unique de la taxe d'apprentissage de 0,44 % est applicable. Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû dans ces départements.

Les sommes dues au titre du solde de la taxe d'apprentissage, au taux de 0,09 %, doivent être consacrées à :

- financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renou-

vellement de matériel existant et d'équipement complémentaire. Ces formations technologiques et professionnelles sont celles qui, dispensées dans le cadre de la formation initiale, conduisent à des diplômes ou titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation ;

- financer, par des versements en nature, les centres de formation d'apprentis sous la forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.

Article 42.4 | Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Sont assujetties à la contribution supplémentaire à l'apprentissage les entreprises qui sont redevables de la taxe d'apprentissage, ont un effectif annuel moyen d'au moins 250 salariés et qui ont employé au cours de l'année précédente dans leur effectif moins de 5 % de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage notamment.

Le taux de contribution applicable croît avec la taille de l'entreprise et décroît avec la proportion des alternants jusqu'à 5 % où elle n'est plus redevable. Ce taux s'échelonne indicativement de 0,05 % à 0,60 % pour les entreprises de la métropole.

Article 42.5 | Modalités de déclaration et de versement des contributions légales

L'employeur de la branche du paysage doit désormais déclarer sa CFP, sa contribution au CPF-CDD, sa taxe d'apprentissage et sa contribution supplémentaire à l'apprentissage à la Mutualité sociale agricole (MSA).

L'employeur déclare par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN) et règle chaque mois la CFP, la contribution au CPF-CDD, ainsi que la part principale (87 %) de la taxe d'apprentissage.

S'il emploie au moins 250 salariés, il déclare en avril dans la DSN et règle chaque année la CSA due au titre de la masse salariale de l'année précédente.

Dans tous les cas, il verse en mai le solde (13 %) de la taxe d'apprentissage due au titre de la masse salariale de l'année précédente. Ce solde est déclaré en DSN et réglé chaque année.

Article 43 | Contribution conventionnelle

L'Unep et les organisations syndicales signataires jugent que la formation professionnelle continue doit être fortement développée pour favoriser l'acquisition des compétences des collaborateurs et le développement économique du secteur. La branche décide donc d'y consacrer des moyens financiers supérieurs à ceux imposés par la réglementation, en mettant en place une contribution conventionnelle, complémentaire aux contributions légales.

Ainsi, en application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises du paysage verseront auprès d'OCAPIAT avant le 1^{er} mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution est affectée au développement et au financement ou cofinancement des actions de formation continue que la branche souhaite vouloir développer en priorité, mais dont le financement par l'OPCO s'avère impossible ou limité par les contraintes d'utilisation de ses sections financières notamment. Ces financements pourront potentiellement soutenir tous dispositifs de formation continue (PDC, CPF, Pro-A, contrat de professionnalisation, etc.), tous publics éligibles quelle que soit la taille de leurs entreprises, et toutes actions réglementairement éligibles qui participent au développement de la formation continue (ingénierie de certification, diagnostic de GEPP, etc.). Par ailleurs si la législation évolue dans ce sens, la branche pourra élargir le cas échéant son soutien à toutes actions participant au développement de l'apprentissage, comme des aides au premier équipement par exemple.

L'Utep et les organisations syndicales signataires définissent à ce jour une première priorité : l'abondement des actions de formation suivies par un salarié grâce à son CPF, dès lors que le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, dans les conditions prévues dans l'article 17 « Compte personnel de formation (CPF) ».

L'Utep et les organisations syndicales signataires confient à la section professionnelle du paysage (définie en vertu de l'article 1-6 de l'avenant n° 3 du 19 janvier 2006 à l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles) le soin de préciser les orientations et priorités d'usage de la contribution conventionnelle, à l'intérieur du cadre fixé par le présent accord, et de les amender autant que nécessaire au vu des futures évolutions des enjeux de la branche.

La commission financière du conventionnel de la branche du paysage (CFC), instituée au sein d'OCAPIAT, est chargée de suivre et gérer les fonds issus de la contribution conventionnelle, et en particulier de définir le détail des modalités de prise en charge, dans le respect des orientations et priorités exprimées par la section professionnelle du paysage (SPP). Cette articulation des rôles entre la SPP et CFC est implicite dans chaque article du présent accord qui cite la SPP, dès lors que la contribution conventionnelle participe au financement du dispositif dudit article.

Le taux de la contribution est calculé en pourcentage de la masse salariale de l'année précédant celle de son versement. Ce taux est fixé à 0,10 %. Au vu de bilans qualitatifs et financiers périodiques des actions financées établis par OCAPIAT d'une part, et des enjeux de compétences actualisés de la branche d'autre part, l'Utep et les organisations syndicales signataires envisageront le cas échéant une évolution de ce taux.

Les contributions conventionnelles, les versements volontaires aux OPCO et les contributions conventionnelles de dialogue social ne sont pas concernés par les évolutions en cours des collecteurs, et continueront donc à être versés à l'OPCO.

Article 44 | Versements volontaires à l'OPCO

L'Utep et les organisations syndicales signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent pratiquer des versements volontaires à l'OPCO, notamment pour celles d'un effectif de 50 salariés et plus, afin d'accéder à des services ou des cofinancements d'actions complémentaires à ceux qui lui sont ouverts par les seules contributions légales ou conventionnelles.

Article 45 | Ressources complémentaires

OCAPIAT, à la demande de la section professionnelle du paysage, recherchera et recevra toute subvention ou cofinancement d'origine nationale, régionale, paritaire, européenne, publique ou parapublique permettant d'augmenter ses ressources financières conformément à ses missions et aux dispositions légales.

Chapitre X Négociation triennale de formation et clause de révision, entrée en vigueur, dépôt et extension

Article 46 | Négociation triennale de formation et suivi de l'accord

L'Utep et les organisations syndicales signataires s'engagent à se réunir, autant que de besoin et au minimum tous les 3 ans, pour négocier les priorités, les orientations et les moyens de la formation professionnelle, en portant une attention particulière à la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Grâce aux bilans annuels transmis par les financeurs de la formation des salariés de la branche du paysage, dont l'OPCO OCAPIAT et la Caisse des dépôts et consignations dans le cadre de la

convention d'abondement au CPF, l'Unep et les organisations syndicales signataires évalueront au minimum tous les 3 ans les usages des dispositifs prioritaires, et en particulier les suivants :

- le CPF ;
- le contrat d'apprentissage ;
- le contrat de professionnalisation ;
- le tutorat.

Article 47 | Entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 48 | Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 49 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Glossaire

AAH : allocation aux adultes handicapés.

ADEMA : accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles.

AFEST : actions de formation en situation de travail.

AFPR : action de formation préalable au recrutement.

AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

ASS : allocation de solidarité spécifique.

CAF : caisse des allocations familiales.

CAMP'NUM : Campus Numérique.

CAOM : convention annuelle d'objectifs et de moyens.

CDD : contrat à durée déterminée.

CDI : contrat à durée indéterminée.

CFA : centre de formation d'apprentis.

CFC : commission financière du conventionnel de la branche du paysage.

CFP : contribution à la formation professionnelle.

CIE : contrat initiative-emploi.

CLEA : socle de connaissances et de compétences.

CCN : convention collective nationale.

CPF : compte personnel de formation.

CPF-CDD : contribution pour le financement du CPF des salariés en CDD.

CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi.

CPRE : commission paritaire régionale de l'emploi.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

CS : certificat de spécialisation.

CSA : contribution supplémentaire à l'apprentissage.

CSE : comité social et économique.

CUI : contrat unique d'insertion.

DSN : déclaration sociale nominative.

GEPP : gestion des emplois et parcours professionnel.

MSA : Mutuelle sociale agricole.

OCAPIAT : opérateur de compétences des secteurs de la coopération agricole, l'agriculture, la production maritime, la transformation alimentaire et les territoires.

OPCO : opérateurs de compétences.

Pays'Apprentis : aide financière à la mobilité des apprentis du paysage.

PDC : plan de développement des compétences.

PME : petite et moyenne entreprise.

PMSMP : période de mise en situation en milieu professionnel.

POE : préparation opérationnelle à l'emploi.

POEC : préparation opérationnelle à l'emploi collective.

POEI : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle.

Pro-A : promotion par l'alternance.

PTP : projet de transition professionnelle.

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles.

RS : répertoire spécifique.

RSA : revenu de solidarité active.

Smic : salaire minimum de croissance.

SPP : section professionnelle du paysage.

TPE : très petite entreprise.

UFA : unité de formation d'apprentis.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

Brochure n° 3617 | Convention collective nationale

IDCC : 7018 | ENTREPRISES DU PAYSAGE

Avenant n° 39 du 20 septembre 2023

NOR : AGRS2497052M

IDCC : 7018

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Union nationale des entreprises du paysage UNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er}

L'article 35 « Formation professionnelle » des dispositions communes de la CCN est modifié comme suit :

« Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent que l'évolution des techniques et des compétences doit conduire leurs engagements et leurs efforts à développer la formation des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Les parties signataires de la présente convention décident de faire expressément référence, dans le cadre du présent chapitre, à l'accord national sur la formation pro-

fessionnelle dans le secteur du paysage, à ses annexes et avenants en vigueur, relatifs notamment :

- au compte personnel de formation ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux reconversions ou promotions par l'alternance ;
- au tutorat ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au plan de développement des compétences ;
- au financement de la formation.

Les partenaires sociaux s'engagent, en outre, à se conformer aux dispositions de l'article L. 2241-5 du code du travail relatives notamment à l'obligation de se réunir pour négocier sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes en situation de handicap. »

Article 2

L'article 36 « Taxe professionnelle » des dispositions communes de la CCN est modifiée comme suit :

« La composition, les taux et les assiettes de collecte, les modalités de versement sont précisées par la réglementation et peuvent être notamment obtenus auprès de l'opérateur de compétences OCAPIAT. »

Article 3

L'article 37 « Clause de dédit-formation » des dispositions communes de la CCN est modifié comme suit :

« La clause de dédit-formation est un accord par lequel un salarié, en contrepartie de la prise en charge d'une formation par l'employeur, s'engage à rembourser l'entreprise de tout ou partie des frais de formation ainsi engagés s'il devait quitter l'entreprise avant un délai donné.

Les partenaires sociaux entendent ici poser les principes encadrant la clause de dédit-formation dans les entreprises relevant de la présente convention :

- a) La clause de dédit-formation ne peut concerner que les frais de formation restés réellement à la charge de l'entreprise ;
- b) Le salarié doit expressément accepter une telle clause, soit dans le contrat de travail, soit dans un avenant à celui-ci ;
- c) L'employeur doit avoir participé aux frais de formation au-delà de ses obligations légales, réglementaires ou conventionnelles de financement de la formation continue ;
- d) Le salarié doit conserver la possibilité concrète de démissionner, quitte à indemniser l'employeur suivant les dispositions de la clause ;
- e) Seules peuvent donner lieu à de tels accords les actions de formation prises en charge par l'employeur permettant d'acquérir une qualification professionnelle :
 - soit sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (certificat de qualification professionnelle notamment) ;
 - soit donnant lieu à la délivrance d'un permis de conduire ;
- f) Une clause de dédit-formation ne peut en aucun cas concerner des formations exclusivement ou essentiellement tournées vers la sécurité et la prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;

- g) La durée de l'engagement doit être proportionnée aux sommes engagées en vue de la formation et ne peut en tout état de cause excéder 2 ans ;*
- h) Le montant de l'indemnité doit être proportionnel aux sommes engagées en vue de la formation et d'être dégressif, *pro rata temporis*, au fur et à mesure de la réalisation de l'engagement ;*
- i) La clause doit préciser la date, la nature, la durée et le coût réel de la formation pour l'employeur ainsi que le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié, la dégressivité applicable à ce montant, en fonction de la durée d'application de la clause restant à couvrir.*

La clause de dédit-formation ne peut être mise en œuvre que si la rupture de contrat de travail est imputable au salarié.

L'indemnité n'est pas due lorsque l'employeur, dans le délai de 1 an à l'issue de la formation sanctionnée, n'a pas confié au salarié l'emploi défini dans l'accord ci-dessus, correspondant à ses nouvelles compétences validées.

Les clauses de dédit-formation ne peuvent pas être conclues :

- pour des actions de formation réalisées dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- pour les actions pour lesquelles l'entreprise a bénéficié d'une aide de l'État ou des collectivités publiques.

Les sommes, le cas échéant remboursées en application des dispositions de la présente clause, sont affectées par l'employeur au financement d'actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences. »

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 20 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)