



EMPLOYEURS AGRICOLES : VOS OBLIGATIONS QUANT A LA FORMATION DES SALARIÉS

L'obligation pour l'employeur de former ses salariés revêt plusieurs aspects : actions de formation, financement par des contributions obligatoires et entretiens professionnels.

Quelques précisions pour faire le point ...

ADAPTER LE SALARIÉ À SON POSTE DE TRAVAIL ET MAINTENIR SES CAPACITÉS À OCCUPER UN EMPLOI

L'employeur a le devoir d'assurer l'« adaptation des salariés à leur poste de travail » et de veiller au « maintien de leur capacité à occuper un emploi ». Cela implique que le salarié soit formé. A côté des dispositifs de formation à l'initiative du salarié comme le congé individuel de formation (CIF), ou le compte personnel de formation (CPF), les obligations de l'employeur sont définies par le code du travail et s'inscrivent dans l'enjeu national de la « formation professionnelle tout au long de la vie ».

Dans ce cadre, les formations ont généralement lieu sur le temps de travail, à l'initiative de l'employeur et quel que soit le contrat de travail. Des formations plus spécifiques à la santé et la sécurité peuvent être obligatoires, pour conduire un engin ou manipuler des produits dangereux par exemple.

Côté jurisprudence, les juges ont sanctionné un employeur qui n'avait pas envoyé son salarié en formation pendant 7 ans, ou qui n'avait proposé que 2 formations à sa salariée en 8 ans ; il en découle un préjudice pour le salarié.

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les employeurs participent au financement des formations par le paiement de contributions obligatoires. Le montant de cette contribution est de 0.55 % ou 1 % selon l'effectif de l'entreprise. A noter que le taux de 0.55 % qui s'appliquait jusqu'à 9 salariés, s'applique jusqu'à 10 salariés à compter de 2017. Le taux est de 1 % au-delà.

Pour les petits employeurs de la branche agricole, la contribution est collectée par la MSA et versée au FAFSEA. La cotisation se découpe en une cotisation trimestrielle de 0.20 % et une cotisation annuelle additionnelle de 0.35 % (appelée le dernier trimestre de l'année).

Une contribution spécifique de 1 % se rajoute pour les CDD, pour le financement du CIF CDD.

Le FAFSEA est l'organisme de formation pour les salariés agricoles. Les salariés autant que les employeurs peuvent le contacter : pour connaître les formations, les modalités de prise en charge, être accompagné à l'élaboration d'un plan de formation, ... Le dispositif d'accompagnement à l'effort de formation « AEF emploi », permettant une participation du FAFSEA lors d'une embauche d'un CDI ou CDD de plus de 6 mois pour les entreprises de moins de 10 salariés, sera reconduit en 2017.

Pour plus d'informations :
www.fafsea.com.

L'employeur peut aussi financer directement une formation du salarié. Une clause de dédit formation est parfois prévue dans les contrats de travail pour s'assurer de l'engagement du salarié envers l'entreprise.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Tous les 2 ans, un rendez-vous obligatoire entre l'employeur et le salarié a pour but d'accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle et d'identifier ses besoins de formation. Cet entretien professionnel, distinct de l'entretien annuel, est réalisé sur le temps de travail et dans les locaux de l'entreprise. Il est important de le formaliser. Il doit aussi être mené lorsque le salarié reprend son travail après un congé maternité, un congé parental ou un arrêt maladie de plus de 6 mois. Un bilan est réalisé tous les 6 ans ; pour s'assurer que le salarié a bénéficié d'au moins une action de formation, d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou d'une progression professionnelle ou salariale.

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter le service social au 02.51.46.49.53.



DSN : INFO MINUTE

Pour rappel, la DSN est un échange informatisé de données issues de la paie. Chaque mois et à chaque événement (arrêt maladie, fin de contrat), l'employeur est tenu d'envoyer une DSN à partir d'un logiciel de paie.

Le service social de l'Afocg, en tant que tiers déclarant, réalisera la DSN pour l'ensemble de ses dossiers au 1^{er} janvier 2017.

Les entreprises ayant des salariés au régime MSA et qui ne passent pas par un tiers déclarant, doivent déposer leur première DSN à partir de la paie de janvier 2017 (avant le 15 février 2017) si elles ont versé entre 3 000 € et 50 000 € de cotisations et contributions sociales en 2014. Celles qui dépassent le seuil de 50 000 € étaient concernées pour la paie de juillet 2016 et celles qui sont en dessous du seuil de 3 000 € le seront pour la paie d'avril 2017.

A noter que l'obligation ne s'applique pas pour les employeurs utilisant uniquement le TESA, dans l'attente de la mise en place du TESA élargi (courant 2017, voire 2018).

Si vous n'avez ni tiers-déclarant, ni logiciel de paie, nous vous invitons à contacter la MSA pour envisager les solutions qui s'offrent à vous.