

Accord collectif national

**FINANCEMENT DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION
DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(24 mai 1983)**

(Etendu par arrêté du 2 février 1984,
Journal officiel du 14 février 1984)

AVENANT N° 6 DU 9 FÉVRIER 2005 (1)
À L'ACCORD NATIONAL DU 24 MAI 1983
NOR : AGRS0597083M

Entre :

La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;

Les entrepreneurs des territoires ;

L'union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP) ;

La fédération nationale du bois (FNB) ;

La fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNSPPS) ;

La fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA) ;

L'union syndicale des rouisseurs-teilleurs de lin de France (USRTL),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (CFTC) ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français, (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs des

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

exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 du code rural, 1^o (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2^o, 3^o (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4^o, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2

Nouvelles dispositions

L'accord est modifié et remplacé par le texte ci-après :

CHAPITRE I^{er}

Dispositions relatives au congé formation, CIF-CDI

Article 1.1

Le congé de formation

Le congé de formation également appelé congé individuel de formation, CIF-CDI, a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation, et ce sans qu'il y ait à distinguer selon que l'employeur est ou non soumis à l'obligation définie à l'article 1.2 ci-dessous.

Le droit au congé de formation s'exerce dans le cadre des dispositions des articles L. 931-1 et suivants du code du travail et du présent accord.

Article 1.2

Contribution

Les exploitations et entreprises agricoles de 10 salariés et plus, ayant une activité définie à l'article L. 722-1 du code rural, 1^o (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2^o, 3^o (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4^o, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole, assujetties à la participation obligatoire au financement de la formation professionnelle continue en application de l'article L. 950-1 du code du travail, verseront leur contribution destinée au financement du congé formation due en application du 1^o de l'article L. 951-1 du code du travail au fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA).

Le taux de la contribution ci-dessus visée est de 0,20 % de la masse salariale telle que définie par le code rural.

Article 1.3

Mutualisation

La contribution visée à l'article 1.2 ci-dessus, ainsi que les aides de l'État et des régions ayant le même objet, sont affectées par le FAFSEA à un compte spécial exclusivement destiné au financement des congés individuels de formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles définies à

l'article L. 722-1 du code rural, 1° (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4°, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole, que ces entreprises soient ou non soumises à l'obligation prévue à l'article 1.2.

En application de l'article 35 de la loi sur la formation tout au long de la vie cette affectation pourra être modulée selon les modalités définies ci-après :

- la CPNE compétente pourra décider un transfert des fonds affectés à ce compte spécial au bénéfice d'un ou plusieurs autres droits ou actions de formation (faisant l'objet d'une mutualisation) ;
- avant la fin du 3^e trimestre de chaque année civile, en fonction, des dépenses et engagements déjà effectués, et des prévisions d'engagements pour les mois de l'année considérée restant à courir transmis par le FAFSEA avec d'éventuelles propositions de transferts, la CPNE compétente prend en tant que de besoin une décision de transfert des fonds.

La CPNE compétente transmet sa décision au conseil d'administration du FAFSEA (OPACIF agréé pour les secteurs visés par le champ d'application de l'accord) pour mise en œuvre.

Article 1.4

Rémunération pendant le congé de formation

Après acceptation de la demande de congé individuel de formation par la CPN-CIF, prévue à l'article 4.1, l'employeur est tenu pendant le congé de formation :

- de maintenir le salaire si celui-ci n'excède pas 2 fois le SMIC pour 151 h 67 (y compris, le cas échéant, les primes d'ancienneté et les primes versées selon une périodicité supérieure au mois qui ne sont pas liées à des modalités particulières d'exécution du contrat de travail) ;
- ou si le salaire excède 2 fois le SMIC pour 151 h 67 de maintenir le salaire dans les conditions prévues par la législation en vigueur,

et ceci sur la base :

- de la durée normale de 35 heures par semaine (ou 151 h 67 par mois), si le temps de formation est égal ou supérieur à 30 heures par semaine ;
- de la durée égale au temps de présence justifié par le centre de formation lorsque la formation se déroule en cycle d'une durée inférieure à 30 heures par semaine.

Article 1.5

Modalités

Lorsque la demande de congé individuel de formation est acceptée, le FAFSEA rembourse à l'employeur le montant de la rémunération maintenue au salarié dans les conditions fixées à l'article 1.4 avec les cotisations obligatoires afférentes, ainsi que l'indemnité correspondant aux congés payés y compris les charges.

Article 1.6

Coût pédagogique

Le coût pédagogique de la formation est pris en charge par le FAFSEA selon les conditions et dans le cadre d'un barème maximum fixé par la CPN-CIF prévue à l'article 4.1.

CHAPITRE II

Dispositions particulières aux titulaires de contrat de travail à durée déterminée

Partie 1

Le congé de formation, CIF-CDD

Article 2.1.1

Bénéficiaires

Toute personne qui, au cours de sa vie professionnelle, a été titulaire d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée peut bénéficier d'un congé de formation dans les conditions et selon les modalités définies par les articles L. 931-13 et suivants du code du travail, par l'accord du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture, et par le présent accord. Le congé de formation est appelé dans ce cadre CIF-CDD.

La condition d'ancienneté de 4 mois mentionnée à l'article L. 931-15 du code du travail ou à l'article 4 de l'accord du 18 juillet 2002 précité ou dans le présent accord permettant la prise en charge s'apprécie de date à date.

Article 2.1.2

Contribution

Quel que soit le nombre de salariés qu'elles occupent, les exploitations et entreprises agricoles définies à l'article L. 722-1 du code rural, 1^o (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2^o, 3^o (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4^o, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole versent au FAFSEA une contribution égale à 1 % des salaires versés aux titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Article 2.1.3

Recouvrement de la contribution

La contribution visée à l'article 2.1.2 ci-dessus, qui est distincte de toutes les autres auxquelles les exploitations et entreprises agricoles sont tenues pour la formation par un texte législatif ou contractuel, est par dérogation aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 931-20 du code du travail, recouvrée trimestriellement par la caisse de mutualité sociale agricole en même temps que les cotisations d'assurances sociales agricoles. La caisse de MSA reversera le produit de cette cotisation au FAFSEA.

Les modalités de recouvrement et de reversement de la contribution feront l'objet d'un protocole conclu entre la caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA) et le FAFSEA.

Article 2.1.4

Mutualisation

La contribution visée à l'article 2.1.2 ci-dessus, ainsi que les aides de l'Etat et des régions ayant le même objet, sont affectées par le FAFSEA à l'entité CIF-CDD destiné au financement des CIF-CDD des personnes dont le dernier contrat de travail à durée déterminée a été exécuté dans une exploitation ou entreprise agricole relevant du présent accord.

En application de l'article 35 de la loi sur la formation tout au long de la vie cette affectation pourra être modulée selon les modalités définies :

- la CPNE compétente pourra décider un transfert des fonds affectés à ce compte spécial au bénéfice d'un ou plusieurs autres droits ou actions de formation (faisant l'objet d'une mutualisation) ;
- avant la fin du troisième trimestre de chaque année civile, en fonction, des dépenses et engagements déjà effectués, et des prévisions d'engagements pour les mois de l'année considérée restant à courir transmis par le FAFSEA avec d'éventuelles propositions de transferts, la CPNE compétente prend en tant que de besoin une décision de transfert des fonds ;
- la CPNE compétente transmet sa décision au conseil d'administration du FAFSEA pour mise en œuvre.

Article 2.1.5

Rémunération pendant le congé de formation

La rémunération versée par le FAFSEA au bénéficiaire du CIF-CDD est calculée par référence au salaire horaire moyen (y compris les primes qui ne sont pas liées à des modalités particulières d'exécution du contrat de travail) perçu au cours du ou des contrats de travail à durée déterminée lui ayant permis de justifier la condition d'ancienneté de 4 mois visée à l'article L. 931-15 ou à l'article 4 de l'accord du 18 juillet 2002 précité, et dans les limites fixées à l'article 1.4 du présent accord.

Article 2.1.6

Coût pédagogique

Le coût pédagogique de la formation est pris en charge par le FAFSEA selon les conditions et dans le cadre d'un barème maximum fixé par la CPN-CIF prévue à l'article 4.1.

Article 2.1.7

Dispositions particulières

Le CIF-CDD ne peut intervenir totalement ou en partie pendant l'exécution du contrat de travail qu'avec l'accord écrit de l'employeur.

Si le CIF-CDD ou une partie du CIF-CDD intervient en cours d'exécution d'un contrat de travail, l'employeur maintient le salaire pour les heures de formation suivies pendant l'exécution du contrat de travail et qui auraient été travaillées dans les limites fixées au 1.4 du présent accord. L'employeur est remboursé par le FAFSEA jusqu'à la fin du contrat de travail. Pour la partie du CIF-CDD intervenant après la fin du contrat de travail à durée déterminée, le salarié devient stagiaire de la formation professionnelle. Il est pris directement en charge par le FAFSEA.

Article 2.1.8

Délais de franchise

Un salarié ne peut pas bénéficier d'un nouveau CIF-CDD :

- s'il a déjà suivi une formation d'une durée supérieure à 600 heures dans le cadre d'un CIF-CDD ayant pris fin dans les 48 mois qui précèdent sa demande ;
- s'il a déjà suivi une formation d'une durée inférieure ou égale à 600 heures dans le cadre d'un CIF CDD ayant pris fin dans les 24 mois qui précèdent sa demande.

Partie 2

Le congé de formation professionnalisant

Ce nouveau type de congé de formation a pour objectifs :

- soit de permettre à des personnes, qui ne remplissent pas les conditions exigées pour bénéficier d'un congé de formation, de pouvoir suivre une formation technique reconnue par les partenaires sociaux et augmenter leurs compétences et connaissances ;
- soit d'inciter les personnes sans formation professionnelle ou sorties depuis longtemps de tout processus de formation, à revenir dans un cursus de formation, voire à construire un projet ou un parcours de formation.

Ce congé de formation professionnalisant peut contribuer à augmenter la durée d'emploi des intéressés dans les secteurs de la production agricole en leur permettant d'accéder à de nouveaux emplois par l'élargissement ou l'approfondissement de leurs compétences.

Article 2.2.1

Bénéficiaires

Par dérogation aux conditions fixées à l'article 2.1.1, toute personne :

I. – Entrant dans une des catégories définies ci-après :

- jeunes de moins de 26 ans ;
- ou demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE depuis au moins 6 mois ;
- ou demandeurs d'emploi ayant plus de 45 ans ;
- ou personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

II. – Remplissant les conditions définies ci-après :

- avoir été titulaire d'un ou plusieurs contrats à durée déterminée ;

- pour une durée d'emploi d'au minimum 4 mois au cours des 12 mois précédents le dernier contrat ;
- avec un ou plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord,

peut demander à bénéficier d'un congé de formation particulier, appelé congé de formation professionnalisant, dans la limite des fonds disponibles réservés au financement de ces congés.

Article 2.2.2

Modalités du congé de formation professionnalisant

Durée

Le congé de formation professionnalisant est d'une durée maximale de 80 heures de formation.

Modalités

La demande de prise en charge du congé est faite par le salarié auprès du FAFSEA, avec les éléments nécessaires, qui dispose d'un délai maximum de 30 jours pour donner sa réponse quant à l'acceptation ou au refus de prise en charge, dans la limite des fonds disponibles.

Le congé de formation professionnalisant intervient en principe pendant une période où le salarié n'est pas titulaire d'un contrat de travail. Il a alors le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Si le congé de formation professionnalisant que souhaite le salarié intervient en tout ou partie pendant l'exécution d'un contrat de travail dans un des secteurs relevant du champ d'application, il doit obtenir l'accord écrit de son employeur.

Délais de franchise

Une personne ne peut pas bénéficier d'un congé de formation professionnalisant s'il a déjà bénéficié d'un CIF-CDD, d'un CIF-CDI ou d'un congé de formation professionnalisant pris en charge par le FAFSEA, au cours des 36 mois précédant la demande.

Rémunération

Pendant la durée de la formation au titre de congé de formation professionnalisant, le bénéficiaire est rémunéré pour toute heure de formation suivie sur la base de son taux horaire moyen.

Le taux horaire moyen est obtenu en prenant la moyenne des taux horaires de base brut perçus (hors prime éventuelle et hors majoration pour heure supplémentaire éventuelle) au cours des 4 derniers mois pris en compte pour l'ouverture du droit du salarié.

Si le congé de formation professionnalisant intervient en tout ou partie en cours d'exécution d'un contrat de travail avec l'accord écrit de l'employeur, l'employeur maintient le salaire dans les limites fixées au 1.4 du présent accord et est remboursé par le FAFSEA jusqu'à la fin du contrat de travail.

Pour la partie du CIF-CDD intervenant après la fin du contrat de travail à durée déterminée, le salarié devient stagiaire de la formation professionnelle. Il est pris directement en charge par le FAFSEA.

Coûts pédagogiques

Les coûts pédagogiques sont pris en charge par le FAFSEA sur la base d'un forfait fixé par la CPN-CIF prévue à l'article 4.1. Les éventuels autres frais peuvent être pris en charge selon les conditions et modalités définies par la CPNE compétente.

Financement

La prise en charge du congé de formation professionnalisant par le FAFSEA est imputée sur les contributions fixées à l'article 2.1.2 versées au FAFSEA dans la limite des fonds collectés affectés disponibles.

A partir des orientations données par les CPNE compétentes sur le développement ou le maintien d'un niveau limité de conclusion de congés de formation professionnalisant, la CPN-CIF, prévue à l'article 4.1, fixe le pourcentage des fonds perçus par le FAFSEA au titre des contributions fixées à l'article 2.1.2 qui sera affecté au financement du congé de formation professionnalisant.

Article 2.2.3

Contenu des formations du congé de formation professionnalisant

Au titre du congé de formation professionnalisant, le bénéficiaire demande à suivre une ou plusieurs actions de formation figurant obligatoirement sur le répertoire national du congé de formation professionnalisant établi par les CPNE compétentes.

Les actions de formation inscrites au répertoire national du congé de formation professionnalisant doivent permettre l'acquisition de savoirs, pratiques ou techniques professionnels demandés dans un ou plusieurs secteurs relevant du présent accord et correspondant à des besoins des entreprises ou exploitations agricoles.

L'initiative d'une proposition d'inscription d'une action de formation au répertoire national spécial peut être prise par une CPR du FAFSEA relayée par la CPRE qui la valide, ou directement par une CPRE qui en informe la CPR ou par la CPNE compétente.

Le contenu de ces actions de formation est élaboré par les CPR et approuvé par la CPRE ou par la CPNE compétente avec l'aide de l'OPCA compétent pour le secteur concerné ou les secteurs concernés.

Si l'action de formation :

- est conforme aux éléments définis dans le présent article ;
- correspond à un besoin et attentes des entreprises et exploitations,

et si la CPNE valide le contenu de la formation, elle inscrit l'action sur le répertoire national du congé de formation professionnalisant.

Partie 3

Dispositif spécifique d'accueil et d'information, formation

Après les dispositions déjà mises en place dans l'accord du 18 juillet 2002, les organisations signataires souhaitent développer des mesures pouvant encore contribuer à améliorer l'accueil et l'information des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée notamment des saisonniers.

Article 2.3.1

Tutorat-accompagnement

Les signataires estiment que la mise en place d'un tutorat-accompagnement ayant pour objectifs d'aider, d'accompagner et d'informer les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée doit permettre une meilleure intégration des intéressés dans l'entreprise ou l'exploitation, voire dans les secteurs agricoles, dans l'intérêt des salariés et des employeurs et ce dans une période d'activité et de fonctionnement souvent particulière pour l'entreprise ou l'exploitation.

1. Tuteur-accompagnant

L'employeur peut confier la mission de tutorat-accompagnement à un salarié volontaire, y compris si celui-ci est titulaire d'un contrat à durée déterminée. Toutefois le salarié ne peut devenir tuteur-accompagnant que s'il a déjà été présent dans l'entreprise pendant une durée minimale de 3 mois. Cette période de 3 mois s'apprécie soit au titre du contrat de travail en cours, qu'il soit à durée indéterminée ou à durée déterminée, soit au titre d'un ou plusieurs contrats exécutés antérieurement dans l'entreprise, consécutivement ou non.

Le tuteur-accompagnant doit obligatoirement suivre une formation. Si le tuteur-accompagnant est un salarié, cette formation peut être prise en charge au titre des contributions versées au FAFSEA pour la professionnalisation dans la limite des fonds disponibles.

2. Formation du tuteur-accompagnant

La formation du tuteur-accompagnant est définie par la CPN-compétente à partir des orientations définies par la CPNE compétente afin de lui permettre de :

- contribuer à la connaissance par les salariés du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail, voire du monde agricole ;
- contribuer à aider et guider le salarié pour mieux comprendre les consignes et instructions de travail ;
- contribuer à améliorer les échanges entre les salariés, y compris d'encadrement, comme avec l'employeur ou toute personne déléguée par lui et éviter les incompréhensions ;
- favoriser l'intégration dans l'entreprise et dans l'emploi.

La formation est d'une durée de 4 jours.

Une formation de mise à jour et/ou complémentaire, d'une durée de 2 jours, doit être suivie au plus tard la 5^e année civile suivant celle où est intervenue la formation du tuteur-accompagnant ou une précédente formation de mise à jour et/ou complémentaire.

Il ne peut être confié de nouvelle mission de tuteur-accompagnant à un salarié volontaire que s'il a suivi depuis moins de 5 ans par rapport au début de sa mission une formation de 4 jours ou une formation complémentaire ou de mise à jour.

En cas de changement d'entreprise, la formation du tuteur-accompagnant définie dans le présent chapitre, suivie dans une autre entreprise relevant du présent accord et ayant donné lieu à une attestation est prise en compte. Il en est de même des formations de mise à jour et/ou complémentaires.

La prise en charge comprend le coût pédagogique et le remboursement du maintien de salaire ou de l'allocation de formation. La prise en charge s'effectue selon les conditions et modalités financières définies pour les périodes de professionnalisation par l'accord du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture dans la limite des fonds disponibles réservés au financement de ces formations de tuteur-accompagnant par la CPN compétente.

La demande de prise en charge de la formation est adressée par l'employeur à l'organisme collecteur agréé pour financer la période de professionnalisation.

L'acceptation ou le refus de prise en charge par le FAFSEA de la demande d'action de formation d'accompagnement est notifiée à l'employeur.

3. Exercice de la fonction de tuteur-accompagnant

L'entreprise ou l'exploitation agricole peut obtenir, par tuteur-accompagnant de salariés en contrat à durée déterminée, la prise en charge par le FAFSEA dans la limite des fonds disponibles, de 40 heures pour une année civile pour l'exercice de la mission de tuteur-accompagnant si les conditions ci-après sont remplies :

- le tuteur-accompagnant doit être salarié et avoir suivi la formation définie au 2 de l'article 2.3.1 ;
- le tuteur-accompagnant doit exercer sa mission au minimum auprès de 3 salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant 1 mois et plus (ou au minimum 12 salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant 1 semaine et plus).

La prise en charge, si elle est acceptée, correspond au remboursement à l'employeur par le FAFSEA de 40 heures de rémunération maintenue au tuteur-accompagnant ainsi que les charges correspondantes dans la limite d'un montant maximum fixé par la CPN-CIF, prévue à l'article 4.1, à partir des orientations données par les CPNE compétentes, et n'est valable que pour une année.

Si l'entreprise souhaite obtenir une prise en charge pour l'année suivante, elle doit effectuer une nouvelle demande qui sera acceptée ou non en fonction des fonds disponibles et des critères de priorités définis par la CPN-CIF prévue à l'article 4.1, à partir des orientations données par la CPNE.

Les modalités de remboursement sont définies par la CPN-CIF prévue à l'article 4.1. La prise en charge des heures pour exercice de la mission de tuteur-accompagnant est imputée sur les fonds définis à l'article 2.1.2 dans la limite des fonds collectés affectés disponibles.

A partir des orientations données par les CPNE compétentes sur le développement ou le maintien d'un niveau limité de prise en charge d'exercice de la fonction de tuteur-accompagnant, la CPN-CIF prévue à l'article 4.1,

fixe le pourcentage des fonds perçus par le FAFSEA au titre des contributions fixées à l'article 2.1.2 qui sera affecté au financement de l'exercice de la mission de tuteur-accompagnant.

Article 2.3.2

Action d'information-formation à destination des titulaires de CDD

L'action d'information-formation a pour objectifs de permettre aux salariés concernés de disposer d'éléments leur permettant de mieux connaître certains des dispositifs mis en place par les partenaires sociaux ou par la loi et de favoriser ainsi leur intégration dans le milieu agricole et inciter à la construction de parcours professionnels et projets personnels.

1. Dispositif

Une entreprise ayant au moins un tuteur-accompagnant, salarié ou non, qui a suivi la formation définie au 2 de l'article 2.3.1 (même si non prise en charge par le FAFSEA pour le tuteur-accompagnant non salarié), peut organiser une action d'information-formation, avant la fin de leurs contrats, à destination d'au moins 3 salariés et au maximum 20 salariés en contrat à durée déterminée ayant travaillé au moins 2 mois consécutifs ou non dans l'entreprise sur une période de 12 mois. Cette action est prise en charge par le FAFSEA dans la limite des fonds affectés disponibles.

La durée de l'action d'au minimum 3 heures et au maximum 4 heures est déterminée par la CPN-CIF, prévue à l'article 4.1.

Le salaire est maintenu par l'employeur pour le temps passé par le salarié au suivi de l'action d'information-formation.

L'action d'information-formation est obligatoirement assurée par un intervenant extérieur à l'entreprise agréé par la CPN-CIF, prévue à l'article 4.1, dont la liste est communiquée par le FAFSEA.

L'employeur ne peut pas obliger un salarié à suivre l'action d'information-formation, aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre du salarié. Si le salarié ne souhaite pas suivre l'action d'information-formation, il effectue normalement sa prestation de travail pendant le temps de l'action d'information-formation.

L'action d'information-formation peut avoir lieu dans l'entreprise si celle-ci dispose d'un local ou d'une pièce permettant le déroulement de l'action ou à l'extérieur de l'entreprise.

2. Contenu de l'action d'information-formation

Les orientations sur le contenu de l'action d'information-formation sont définies par la CPNE compétente quant aux éléments qui devront être transmis aux salariés et comprennent notamment des informations sur les droits en matière de formation des salariés en contrats à durée déterminée, sur les métiers et diplômes agricoles, sur la protection sociale agricole, la médecine du travail, sur les accords nationaux et conventions collectives applicables...

La CPN-CIF prévue à l'article 4.1, élabore le cahier des charges du contenu de l'action d'information-formation à respecter par les intervenants extérieurs à partir des orientations définies par la CPNE compétente.

3. Prise en charge par le FAFSEA

L'employeur qui souhaite organiser une action d'information-formation et qui remplit les conditions définies au 1 du présent article adresse une demande de prise en charge au FAFSEA.

Si le FAFSEA donne son accord pour la prise en charge, l'employeur perçoit par salarié ayant suivi l'action et remplissant les conditions une allocation forfaitaire dont le montant est fixé par la CPN-CIF prévue à l'article 4.1, à partir des orientations de la CPNE assurant le remboursement du maintien des rémunérations et des charges correspondantes, le coût pédagogique, et incitant les employeurs à s'engager dans l'organisation de ces actions d'information-formation.

La prise en charge des actions d'information-formation est imputée sur les fonds définis à l'article 2.1.2 dans la limite des fonds collectés affectés disponibles.

A partir des orientations données par les CPNE compétentes sur le développement ou le maintien d'un niveau limité de prise en charge des actions d'information-formation, la CPN prévue à l'article 4.1, fixe le pourcentage des fonds perçus par le FAFSEA au titre des contributions fixées à l'article 2.1.2 qui seront affectés au financement des actions d'information-formation.

L'entreprise qui du fait du nombre de salariés concernés souhaite organiser plusieurs actions d'information-formation une même année doit le préciser dans sa demande de prise en charge.

CHAPITRE III

Le droit individuel de formation (DIF) dans le cadre du congé de formation (CIF-CDI)

Article 3.1

Dispositif

En application des dispositions légales et des dispositions des articles 6 à 12 de l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture, tout salarié, à qui l'employeur a refusé 2 années civiles consécutives le suivi d'une action de formation au titre de son droit individuel à la formation, peut s'adresser au FAFSEA pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge définis à l'article 3.2 du présent accord.

Si le FAFSEA accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et l'organisme collecteur du droit individuel à la formation compétent. Celui-ci verse au FAFSEA, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans la limite des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

Article 3.2

Condition de prise en charge du droit individuel à la formation dans le cadre du CIF

Les signataires du présent accord décident de considérer deux situations :

3.2.1. Le salarié transmet sa demande sans modification lorsqu'il entend bénéficier de la priorité de prise en charge.

Si les conditions exigées pour la prise en charge d'une action de formation au titre du droit individuel à la formation sont remplies conformément aux dispositions de l'accord du 2 juin 2004 et si aucune modification n'a été apportée par le salarié par rapport à sa dernière demande transmise à l'employeur et refusée par lui, le salarié bénéficie d'une priorité de prise en charge par le FAFSEA au titre du CIF. Il ne peut lui être opposé un refus que pour les motifs suivants :

1. Insuffisance des fonds

En effet, il appartient au FAFSEA dans le cadre du CIF de prendre en charge sur les fonds disponibles pour le financement des congés de formation la différence entre l'allocation minimale de formation, telle que fixée par les dispositions légales et l'accord du 2 juin 2004, versée par l'organisme collecteur de la mutualisation des droits individuels à la formation, et la rémunération maintenue au salarié au titre du CIF dans les conditions prévues à l'article 1.4 du présent accord.

2. Critères de priorité non satisfaits

Des critères de priorité spécifiques et adaptés sont déterminés par la CPN-CIF, prévue à l'article 4.1, à partir des orientations définies par les CPNE compétentes.

Ces critères doivent permettre d'assurer équilibre et cohérence entre les priorités définies pour le droit au CIF-CDI et le CIF au titre du droit individuel à la formation, tout en tenant compte de la spécificité et des objectifs de chacun.

3.2.2. Le salarié modifie sa demande lorsqu'il entend bénéficier de la priorité de prise en charge au titre du CIF.

Si le salarié a modifié sa demande par rapport à la dernière demande présentée à l'employeur et après 2 refus au cours de 2 exercices consécutifs, il ne bénéficie d'aucune priorité de prise en charge dans le cadre du CIF. Cette absence de priorité s'applique même si cette nouvelle demande modifiée satisfait toujours aux exigences et conditions du droit individuel définies par l'accord du 2 juin 2004.

Dans cette situation, le salarié conserve intégralement son droit individuel à la formation. Sa demande de prise en charge sera examinée par le FAFSEA au titre du CIF. Elle pourra être acceptée au titre du CIF si les modalités et conditions définies pour le CIF dans le chapitre I^{er} du présent accord sont remplies.

CHAPITRE IV

Commission paritaire nationale du congé de formation CPN-CIF

Article 4.1

Mise en place

La mise en application des dispositions du présent accord est confiée à une section spécifique créée au sein de la commission paritaire nationale du congé individuel de formation (CPN-CIF) ou à une commission spécifique du congé individuel de formation mise en place au sein du FAFSEA.

Cette commission comprend 2 représentants titulaires et 2 suppléants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et un nombre de représentants des employeurs signataires égal au total des membres salariés.

Le secrétariat de la commission est assuré par le FAFSEA.

Article 4.2

Missions de la CPN-CIF

La CPN-CIF a pour mission sous réserve de l'approbation du conseil d'administration du FAFSEA :

- de fixer le pourcentage des fonds perçus qui seront affectés aux congés de formation professionnalisant, à l'exercice de la fonction de tutorat-accompagnement et aux actions d'information-formation défini dans la partie 2 et 3 du chapitre II du présent accord ;
- de définir les priorités et les critères de prise en charge de nature à privilégier les formations permettant aux bénéficiaires du congé de formation d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances conformément aux orientations ou décisions transmises par les CPNE compétentes ;
- de définir si nécessaire des priorités et des critères de nature à assurer ces priorités pour la prise en charge des CIF-CDD et pour le congé de formation professionnalisant conformément aux orientations ou décisions transmises par les CPNE compétentes ;
- d'agréer les demandes de congé de formation concernant les salariés des professions agricoles relevant du présent accord que ce soit au titre du chapitre I^{er} ou chapitre II y compris les demandes de congés de formation professionnalisant, (partie 1 et 2 du chapitre II) ;
- de vérifier que les demandes déposées par les personnes dont le contrat de travail à durée déterminée ayant permis d'acquérir le droit au congé de formation a été exécuté dans une exploitation ou entreprise agricole relevant du présent accord et que les conditions d'ouverture du droit mentionnées à l'article L. 931-15 du code du travail ou à l'article 4 de l'accord du 18 juillet 2002 précité ou dans la partie 1 ou dans la partie 2 du chapitre II du présent accord sont réunies ;
- de définir les critères de priorités à partir des orientations des CPNE des prises en charge : des demandes pour exercice de la mission de tuteur-accompagnant, des actions d'information-formation définies dans la partie 3 du chapitre II ;
- d'agréer les demandes de prise charge d'exercice de la fonction de tuteur-accompagnant défini à l'article 2.3.1 du présent accord ;

- de déterminer les modalités de remboursement à l'employeur des rémunérations maintenues au salarié en CIF, CIF-CDD, congé de formation professionnalisant, ou de versement des rémunérations versées directement aux salariés en CIF conformément aux décisions prises par le présent accord et les CPNE ;
- de déterminer le montant des coûts pédagogiques pris en charge dans le cadre du CIF-CD.1 prévus à l'article 1.6 du chapitre I^{er} et du CIF-CDD prévus dans le chapitre II, partie 1, et du congé de formation professionnalisant défini dans la partie 2 du chapitre II ;
- de déterminer le montant maximum remboursé à l'employeur pour l'exercice de la fonction de tuteur-accompagnant et définir les conditions et modalités de remboursement des heures passées, à partir des orientations données par la CPNE ;
- de fixer le montant de l'allocation forfaitaire prévue pour les actions d'informations-formations visée à l'article 2.3.2 de la partie 3 du chapitre II ;
- d'élaborer le contenu des actions d'information-formation à respecter par les intervenants extérieurs à l'entreprise et ce à partir des orientations de la CPNE ;
- de fixer les conditions et critères d'agrément par le FAFSEA des intervenants extérieurs pour les actions d'information-formation ;
- d'informer les employeurs et les salariés de la durée et des modalités de prise en charge du congé individuel de formation, du CIF-CDD, du congé de formation professionnalisant, de l'exercice de la mission de tuteur-accompagnant, de l'action d'information-formation lorsqu'un de ces congés ou une de ces actions est accepté ;
- de définir les critères de priorité concernant les demandes de CIF consécutives à un refus de DIF remplissant les conditions définies à l'article 3.2.1 du chapitre III.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à un CIF-CDI ou un CIF-CDD peut être refusée par la CPN-CIF uniquement :

- si la demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'article L. 900-2 du code du travail ;
- si l'ensemble des demandes reçues ne peut être simultanément satisfaites compte tenu des priorités, critères et échéancier qu'elle a définis et des fonds disponibles ;
- en application des orientations de prise en charge des frais de formation et des frais annexes définies par la CPNE.

La prise en charge des dépenses afférentes au congé de formation professionnalisant peut être refusée par la CPN-CIF uniquement :

- si les conditions définies dans le présent accord ne sont pas remplies par le salarié ;
- si la formation n'entre pas dans les formations éligibles définies à l'article 2.2.3 du chapitre II ;
- si l'ensemble des demandes reçues pour chacun de ces dispositifs ne peuvent être simultanément satisfaites compte tenu des priorités, critères et fonds affectés par elle à chacun de ses dispositifs.

La prise en charge des dépenses afférentes aux dispositifs sur l'exercice de la mission de tuteur-accompagnant et sur les actions d'information-formation peut être refusée par la CPN-CIF uniquement :

- si les conditions définies dans le présent accord ne sont pas remplies ;
- si l'ensemble des demandes reçues pour chacun de ces dispositifs ne peut être simultanément satisfait compte tenu des priorités, critères et fonds affectés par elle à chacun de ses dispositifs.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 9 février 2005.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Les professions agricoles visées à l'article L. 722-1 du code rural, 1 ° (à l'exception de centres équestres et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4°, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole concernées par les dispositions du présent accord sont les professions désignées ci-après par leur numéro de risque appliqué par le régime de l'assurance des salariés agricoles contre les accidents du travail, et ceci quel que soit leur numéro de code APE :

- 110 Cultures spécialisées ;
- 120 Champignons ;
- 130 Elevage de gros animaux ;
- 140 Elevage de petits animaux ;
- 180 Cultures et élevages non spécialisés ;
- 190 Viticulture ;
- 310 Sylviculture ;
- 320 Gemmage ;
- 330 Exploitations de bois ;
- 340 Scieries ;
- 400 Travaux agricoles ;
- 410 Paysagistes ;
- COMA relevant des codes précités ;
- Groupements d'employeurs relevant des codes précités y compris pour les services de remplacement.