

Droit individuel à la formation

Ce qu'il faut retenir

Tout salarié capitalise un Droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures par an (calculée au prorata de son temps de travail pour un salarié à temps partiel ou en CDD) cumulable dans le temps et plafonné à 120 H. Pour certaines catégories de salariés, cette durée est portée à 24 H par an (plafonnée à 144 H)

Les heures acquises permettent au salarié de réaliser, à son initiative et avec l'accord de l'employeur, une action de formation.

Il est dorénavant possible pour le salarié de bénéficier d'un financement du DIF non utilisé après la rupture ou l'échéance de son contrat de travail.

Publics concernés

● Tout salarié en CDI à temps plein, justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, acquiert chaque année un DIF d'une durée de 20 heures, cumulable sur 6 ans et plafonné à 120 heures.

Cette durée est portée à 24 heures (plafonnée à 144 heures) pour les salariés :

- ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- ou ayant plus de 45 ans,
- ou n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V ou de CQP (Certificat de qualification professionnelle) reconnu par la CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi) en agriculture.

● Tout salarié en CDI à temps partiel, justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, acquiert chaque année un DIF, calculé au prorata de son temps de travail sur la base de 20 heures et plafonné à 120 heures (144 heures pour les publics concernés).

Le droit au DIF s'applique à compter du 01/01/2004. A cette date, tout salarié en CDI ayant une ancienneté de plus de 6 mois bénéficie d'un DIF de 20 heures (24 heures) ou proratisé.

● Tout salarié en CDD peut bénéficier d'un DIF (calculé au prorata de son temps de travail sur la base de 20 heures) pendant la durée de son contrat, à compter du 4ème mois de travail sous CDD (consécutifs ou non) au cours des 12 derniers mois.

Formations éligibles prioritaires

Les actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE éligibles et prioritaires au titre du DIF sont :

● les actions techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans

les différents secteurs de l'accord ;

● les actions liées aux nouvelles technologies et aux langues ;

● les formations correspondant aux CQP (Certificats de qualification professionnelle).

Déroulement du DIF

● Le DIF relève de l'initiative du salarié, mais le choix de l'action de formation doit recueillir l'accord de l'employeur. Toutefois, le refus ne peut être opposé à un salarié âgé de 50 ans et plus dès lors que l'action de formation choisie est conforme aux formations éligibles.

Le salarié formule une demande écrite à son employeur. Ce dernier doit répondre dans le mois qui suit la réception de la demande (l'absence de réponse vaut accord).

● Si le salarié est âgé de 50 ans et plus, l'employeur ne peut pas refuser l'action de formation demandée dès lors que celle-ci est conforme aux priorités définies dans la limite des fonds disponibles de l'OPCA.

● L'action de formation peut se dérouler hors temps de travail ou pendant le temps de travail, pour tout ou partie.

Les heures de formation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation égale à 50% du salaire net de référence.

● A noter enfin qu'en cas de désaccord de l'employeur sur le choix de l'action de formation durant deux années civiles consécutives, le salarié a la possibilité de présenter cette action dans le cadre d'un CIF au FAFSEA qui assurera, en priorité, sa prise en charge financière (sous réserve qu'elle corresponde aux priorités définies par les partenaires sociaux).

* Entreprises de la production agricole, de travaux agricoles et/ou forestiers, du paysage, CUMA, sylviculteurs, entraîneurs de chevaux.

Démarches & prise en charge

L'entreprise adresse une demande de financement à la Délégation régionale du FAFSEA.

Lorsque la demande de DIF est éligible, le FAFSEA verse à l'entreprise, au titre des coûts pédagogiques, de l'allocation de formation et/ou de la rémunération, une participation financière qui diffère selon le type d'action suivie :

- pour une action de formation : 25 € TTC maximum par heure de formation suivie ;
- pour un bilan de compétences : 66 € TTC maximum par heure suivie, dans la limite de 24 heures ;

Portabilité / transférabilité

● En cas de démission :

le salarié démissionnaire peut demander à bénéficier de son DIF. Il doit formuler sa demande par écrit et débiter l'action avant la fin de son préavis. L'employeur peut refuser cette demande.

Par ailleurs, le salarié démissionnaire bénéficie de la transférabilité de son DIF non utilisé si, dans les 3 mois, il retrouve un CDI dans une entreprise relevant de l'accord agricole du 02 juin 2004.

● En cas de licenciement (sauf faute lourde) :

le salarié qui souhaite bénéficier de son DIF, doit formuler sa demande avant la fin de son préavis. Dans ce cas, une somme forfaitaire égale à 9.15 € multiplié par le nombre d'heures DIF acquises et non utilisées, lui permet de financer tout ou partie d'une formation, d'une VAE ou d'un bilan de compétences.

L'employeur ne peut refuser la demande. La réalisation du DIF durant le préavis doit s'effectuer sur le temps de travail.

Si le salarié ne formule aucune demande, cette somme forfaitaire n'est pas due par l'employeur.

● En cas de rupture du contrat (sauf pour faute lourde) ou d'échéance à terme du contrat, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage :

une somme forfaitaire égale à 9.15€ multiplié par le nombre d'heures DIF acquises et non utilisées pourra être mobilisée pour le financement de tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des

- pour une VAE : de 58 € à 66 € TTC par heure selon le niveau de formation du bénéficiaire au moment du DIF.

Ce règlement intervient après réalisation de la formation et sur présentation des pièces justificatives.

L'entreprise qui souhaite que le FAFSEA règle directement les coûts pédagogiques au centre de formation, a la possibilité d'effectuer une demande préalable de prise en charge. Dans ce cas, le formulaire de demande doit parvenir à la Délégation régionale du FAFSEA au moins 30 jours avant le début de la formation.

acquis de l'expérience ou de formation,

- soit durant la période d'indemnisation par l'assurance chômage, après avis du référent Pôle-Emploi ; le versement de cette somme forfaitaire pourra être sollicité auprès de l'OPCA dont le nom figure sur le certificat de travail.
- soit dans une nouvelle entreprise, dans un délai de deux ans à compter de l'embauche,
 - après accord de l'employeur
 - sans l'accord de l'employeur, dès lors que la demande relève des priorités définies par la branche professionnelle (l'action se déroulera hors temps de travail et sans versement de l'allocation formation). Le versement de la somme forfaitaire pourra être sollicité auprès de l'OPCA dont relève cette entreprise.

Par ailleurs, le salarié licencié bénéficie de la transférabilité de son DIF non utilisé si, dans les 8 mois, il retrouve un CDI dans une entreprise relevant de l'accord agricole. Ce délai peut être prolongé de 4 mois si, entre ses deux CDI, le salarié a réalisé un ou des CDD dans une entreprise relevant de l'accord agricole.

A noter : sur le certificat de travail, des nouvelles mentions doivent être portées : le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, le montant correspondant à ce solde, soit 9.15 € X solde DIF, l'OPCA agréé au titre de la professionnalisation dont relève l'entreprise.

Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter votre délégation régionale du Fafsea.

Toutes nos coordonnées sont disponibles sur www.fafsea.com