

# 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. Les heures acquises permettent au salarié de réaliser, à son initiative en accord avec son employeur, une action de formation, un bilan de compétences ou une Validation des acquis de l'expérience.

## Publics concernés

- **Tout salarié en CDI** disposant d'une ancienneté d'un an dans le groupe chambres d'agriculture acquiert chaque année un DIF d'une durée de 20 heures. Les salariés à temps partiel acquièrent chaque année un DIF calculé au prorata de leur temps de travail.

Le nombre d'heures cumulées au titre du DIF est plafonné à 120 heures.

- **Tout salarié en CDD** peut bénéficier d'un DIF (20 heures) calculé au prorata temporis de la durée du contrat à l'issue d'un délai de 4 mois dans l'organisme employeur.

## Formations éligibles

Des priorités peuvent être définies dans le cadre de mesures d'adaptation locale visées par l'article 14 de l'accord du 1er juillet 2008 modifié sur la formation du personnel des chambres d'agriculture.

A défaut, les formations éligibles sont :

- les actions de promotion professionnelle ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de

- L'employeur informe avant le 31 janvier de chaque année du total des droits acquis, y compris les salariés sous CDD.

**A noter :** les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, congé parental d'éducation, de présence parentale ou de soutien de famille, sont intégralement pris en compte pour le calcul des droits acquis.

**Sont exclus du DIF :**

- les titulaires de contrat d'apprentissage.

perfectionnement des connaissances ;

- les actions de qualification professionnelle reconnue ;
- les actions de bilan de compétences et de validation des acquis.

**Sont exclus du DIF :**

- les actions d'adaptation au poste de travail.

## Déroulement du DIF

Le DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son l'employeur.

Le salarié formule une demande écrite à son employeur :

- dans le cadre de l'élaboration du plan de formation ;

ou

- au moins 2 mois avant le début de la formation souhaitée.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de l'adoption du plan de formation ou de la réception de la demande pour répondre (l'absence de réponse valant accord).

Le DIF peut se dérouler pendant le temps de travail ou hors temps de travail avec l'accord express du salarié. Toutefois, lorsqu'il est utilisé dans le cadre du plan de formation, il s'exerce obligatoirement sur le temps de travail.

**A noter** enfin qu'en cas de désaccord de l'employeur sur le choix de l'action de formation durant deux exercices civils consécutifs 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).

## Transférabilité

● **En cas de changement d'employeur au sein du groupe Chambres d'agriculture**, les droits acquis annuellement auprès du précédent employeur sont transférés au nouvel employeur.

● **En cas de démission**, le salarié démissionnaire peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

● **En cas de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde) :**

○ dans la lettre de licenciement, l'employeur informe, s'il y a lieu, le salarié de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le

préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

- Le salarié qui souhaite bénéficier de son DIF, doit formuler sa demande avant la fin de son préavis. Dans ce cas, le montant de l'allocation formation, correspondant aux heures 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.
- Si le salarié ne formule aucune demande, le montant de l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

## Prise en charge

La Chambre d'Agriculture adresse une demande de financement à la Délégation régionale du FAFSEA, qui en examine l'exigibilité.

● **Pour les salariés en CDD**, le FAFSEA règle à l'organisme prestataire les coûts pédagogiques (sur présentation de la facture et des attestations de présence), et à la Chambre d'Agriculture l'allocation de formation égale à 50% du salaire net de référence (sur présentation du/des bulletins de salaire mentionnant le versement de l'allocation de formation) ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

● **Pour les salariés en transfert de poste**, le FAFSEA rembourse au nouvel employeur du Groupe Chambre d'Agriculture les 2/3 des charges supportées au titre des frais pédagogiques, des frais de transport, d'hébergement et de la rémunération.

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

● Lorsque le DIF s'exerce hors temps de travail, l'employeur assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que l'allocation formation égale à 50% du salaire net de référence .

Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter votre délégation régionale du Fafsea.  
Toutes nos coordonnées sont disponibles sur [www.fafsea.com](http://www.fafsea.com)