

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 possible pour le salarié de bénéficier d'un financement du DIF non utilisé après la rupture ou à l'échéance de son contrat de travail (voir fiche de présentation DIF - Portabilité).

** Exploitations et entreprises agricoles ayant une activité d'enseignement, d'animation, d'accompagnement des pratiques équestres, de location, de prise en pension et de dressage d'équidés, à l'exclusion des activités d'entraînement des chevaux de course et d'élevage.*

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) des entreprises équestres.

● **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 H 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 H) pendant la durée de son contrat, à compter du 4^{ème} mois de travail sous CDD (consécutifs ou non) au cours des 12 derniers mois. Dans ce cas, le DIF ne peut intervenir qu'après acceptation de prise en charge par le FAFSEA.

Formations éligibles prioritaires

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

● les formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans la classification de la convention collective nationale du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres ;

● les actions liées aux nouvelles technologies et aux langues ;

● les formations correspondant aux CQP (Certificats de qualification professionnelle) figurant sur la liste établie par la CPNE des entreprises équestres et reconnues par le RNCP.

Déroulement du DIF**Durant le contrat**

● Le DIF relève de l'initiative du salarié, mais le choix de l'action de formation doit recueillir l'accord de l'employeur. 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).

● 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).

Lors de la rupture du contrat

- **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'action peut prendre la forme d'une formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE. L'employeur peut refuser cette demande.

- **En cas de licenciement (sauf pour 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 d'acceptation d'un Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) dans le cadre d'un licenciement économique,** l'entreprise verse à pôle emploi le montant de l'allocation de formation multiplié par le nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées.

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 (après réalisation de la formation et sur présentation des pièces justificatives), au titre des coûts pédagogiques, de l'allocation de formation et/ou de la rémunération, une participation financière qui diffère selon l'action suivie et le cadre de la mobilisation du DIF :

- 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 ;
- pour une VAE : dans la limite de 66 € TTC par heure, dans la limite de 24 heures.

- pour une action suivie dans le cadre d'un licenciement : dans la limite du solde du DIF non utilisé multiplié par 9,15 €.

- en cas d'acceptation d'un CSP : dans la limite du solde du DIF non utilisé multiplié par le montant de l'allocation de formation.

ZOOM

La portabilité du DIF permet au salarié de mobiliser les heures de DIF non utilisées durant ou lors de la rupture de son contrat sous certaines conditions. Se reporter à la fiche de présentation DIF- Portabilité