

Droit individuel à la formation

ENTREPRISES DU SECTEUR "DISTRIBUTION DE FILMS"



Le DIF (droit individuel à formation) est un dispositif permettant au salarié de se constituer un capital formation qu'il pourra utiliser à son initiative, en accord avec l'employeur.



L'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée est concerné, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Les DIF prioritaires

Les DIF prioritaires sont financés sur les fonds mutualisés de la professionnalisation (selon les modalités définies par le conseil de gestion).

L'employeur conserve son budget formation pour les actions qui relèvent de sa propre initiative et les DIF non prioritaires.

FORMATIONS PRIORITAIRES

- Langues étrangères
- Informatique et bureautique *
- Droit et gestion
- Perfectionnement technique : nouvelles technologies du cinéma, projection numérique
- Toute action de formation consécutive à une demande de VAE
- Tout DIF demandé à la suite d'un licenciement

* Sous réserve d'éligibilité de l'organisme de formation. Voir paragraphe « financement »

Cette liste a été établie par la CPNEFP (Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle) de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films.

Elle peut être complétée chaque année. Renseignez-vous sur le site de l'AFDAS : www.afdas.com

Chaque entreprise, dans le cadre d'un accord collectif, peut définir ses propres priorités si les actions de formation concernées sont financées sur le budget plan de formation de l'entreprise.

> LES PUBLICS VISÉS

Salariés sous contrat à durée indéterminée

Les salariés* à temps plein ou temps partiel sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté.

Salariés sous contrat à durée déterminée

Les salariés* sous contrat à durée déterminée ayant travaillé au moins 4 mois, de façon consécutive ou non, au cours des 12 derniers mois chez le même employeur. La formation doit se dérouler pendant le contrat de travail (même si elle se déroule en dehors du temps de travail).

* A l'exclusion des salariés en contrats avec une formation en alternance (contrat de professionnalisation, ...)

> ACTIONS DE FORMATION ELIGIBLES

> Formations prioritaires (voir rubrique ci-contre)

- > Actions d'acquisition, d'entretien, de perfectionnement des connaissances.
- > Actions destinées à l'acquisition d'une qualification professionnelle.
- > Bilans de compétences.

Attention : si la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures de DIF acquises, sa prise en charge, dans le cadre du DIF, est limitée à ce nombre d'heures.

> ACQUISITION DU DROIT ET INFORMATION DES SALARIÉS

Salariés en contrat à durée indéterminée

DIF de 20 heures par an, dans la limite de 120 heures.

Période de référence :

- > Pour les CDI engagés avant le 7 mai 2004 : du 07 mai N au 6 mai N+1
- > Pour les CDI engagés à compter du 7 mai 2004 : 1 an à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise.

Chaque salarié sous CDI doit être informé par son entreprise, une fois par an et par écrit, du total des droits acquis au titre du DIF.

Salariés en contrat à durée déterminée ou à temps partiel

Durée du DIF calculée prorata temporis par rapport aux 20 heures allouées pour un salarié à temps plein, dans la limite de 120 heures.

Les salariés sous CDD doivent être informés par l'entreprise de l'existence de ce droit.

> BÉNÉFICE DU DIF EN CAS DE DÉPART DE L'ENTREPRISE

Démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Licenciement (sauf faute lourde ou grave)

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander, avant la fin du préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Le coût pédagogique du DIF est pris en charge à concurrence du montant de l'allocation de formation acquise.

> MISE EN ŒUVRE DU DIF : ACCORD SALARIÉ / EMPLOYEUR

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Demande du salarié

Le salarié doit formuler sa demande auprès de son employeur par écrit au moins deux mois avant le début de la formation.

Réponse de l'employeur

L'employeur doit répondre dans le délai d'un mois de date à date suivant la réception de la demande du salarié. Son silence vaut acceptation du choix de l'action de formation.



Pour formaliser cet accord, il est possible d'utiliser le modèle Afdas "accord salarié / employeur", téléchargeable sur www.afdas.com



Accord salarié / employeur

En cas de refus par l'employeur

Le salarié peut réitérer sa demande l'année suivante.

Si l'accord de l'employeur n'est pas obtenu pendant deux années consécutives,

le salarié peut présenter sa demande auprès de l'Afdas, dans le cadre du CIF (congé individuel de formation).

Le dossier est alors examiné suivant les priorités d'instruction et de prise en charge financière qui sont en vigueur au sein de l'Afdas. En cas d'acceptation du dossier CIF, l'employeur est tenu de verser à l'Afdas l'allocation de formation ainsi qu'une participation au financement des frais de formation (plafonnée à 9,15 euros/heure).

> REMUNERATION OU ALLOCATION PENDANT LA FORMATION

Lorsque la formation est effectuée pendant le temps de travail

Les heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque la formation est effectuée hors temps de travail

Le salarié reçoit une allocation de formation qui représente 50% de sa rémunération nette de référence*.

L'allocation est versée par l'employeur au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant la formation.

* Calcul du salaire horaire de référence :	Dans le cas d'une durée du travail fixée en heures	Dans le cas des forfaits-jours
	$\frac{\text{Rémunérations nettes versées au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation}}{\text{Nombre d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois}}$	$\frac{\text{Rémunérations nettes versées au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation}}{(151,67 \times \text{nombre de jours de la convention individuelle de forfait} \times 12) \div 217}$

> FINANCEMENT

Le formulaire de demande de prise en charge est disponible sur www.afdas.com, ou sur simple appel auprès de votre conseiller Afdas. Le financement du dispositif est organisé de la manière suivante :

DIF PRIORITAIRES	Coût pédagogique ⁽¹⁾ , frais de déplacement ⁽²⁾ , d'hébergement et de repas ⁽³⁾	Fonds mutualisés de la professionnalisation ⁽⁴⁾
	Allocations de formation ou salaires et charges	Fonds mutualisés du plan de formation de la branche professionnelle
DIF NON PRIORITAIRES	<ul style="list-style-type: none"> Coût pédagogique Allocations de formation ou salaires et charges, Frais de déplacement⁽²⁾, d'hébergement et de repas⁽³⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises de 10 salariés et plus : budget plan de formation de l'entreprise Entreprises de moins de 10 salariés : fonds mutualisés du plan de formation ⁽⁴⁾

- (1) La prise en charge Afdas sur les fonds mutualisés est plafonnée à :
 - 70 euros / h : PAO / DAO, formations techniques audiovisuelles lourdes
 - 60 euros / h : langues, gestion, management et autres
 - 40 euros / h : bureautique
 - 25 euros / h : formations universitaires, cours par correspondance

(2) Base SNCF en 2^{ème} classe ou 0,12 euro/km.

(3) 10 fois le minimum garanti (soit 33,10 euros par jour au 01.07.08).

Pour bénéficier du remboursement des frais de déplacement, d'hébergement et de repas, la formation doit être éloignée d'au moins 50 km de l'entreprise.

(4) Attention : Pour les formations en langues étrangères, logiciels bureautiques, infographie, multimédia, son et vidéo, les organismes situés en Ile-de-France doivent répondre à des critères arrêtés par les instances paritaires de l'Afdas pour permettre une prise en charge sur les fonds mutualisés. Plus d'informations sur www.afdas.com.