

# Droit individuel à la formation

## ENTREPRISES DU SECTEUR "DISTRIBUTION DIRECTE"



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 ainsi son budget formation pour les actions qui relèvent de sa propre initiative (dans le cadre du plan de formation) et pour les DIF non prioritaires.

### FORMATIONS PRIORITAIRES

- Actions ayant pour objet le développement des compétences.
- Formations participant à une remise à niveau, constituant un préalable avant d'envisager une évolution professionnelle ou une formation inscrite au plan de formation de l'entreprise.
- Actions liées à l'accompagnement d'une VAE ou d'un bilan de compétences.

Ces actions ont été définies par les organisations d'employeurs et de salariés de la distribution directe. Cette liste peut être complétée chaque année par la CPNEFP (commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle) de la distribution directe.

Renseignez-vous sur le site de l'Afdas : [www.afdas.com](http://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 en 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 en 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 ci-contre)**
- >| Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.
- >| Actions destinées à l'acquisition d'une qualification professionnelle.
- >| Bilans de compétences, actions de VAE (validation des acquis de l'expérience).

### > ACQUISITION DU DROIT ET INFORMATION DES SALARIÉS

#### **Pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps complet**

DIF de 21 heures par année civile (à titre transitoire, 14 heures au titre de l'année 2004, utilisable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006), dans la limite de 126 heures.

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

#### **Pour les salariés en contrat à durée déterminée et les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel**

Durée du DIF calculée pro rata temporis par rapport aux 21 heures allouées pour un salarié à temps plein, dans la limite de 126 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. L'action de formation doit être réalisée dans les trois mois suivant la fin du contrat de travail. Le coût pédagogique du DIF est pris en charge à concurrence du montant de l'allocation de formation acquise.

**Licenciement pour faute grave :** le salarié peut bénéficier de son DIF si sa demande a fait l'objet d'un engagement de l'employeur avant que la faute ait été commise. L'action de formation doit être réalisée dans les trois mois suivant la fin du contrat de travail. Le coût pédagogique est pris en charge par l'entreprise.

**Préparation à la retraite :** le DIF doit être demandé six mois avant la fin du contrat et doit débiter dans les trois mois suivant la rupture. 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 lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, au moins 2 mois avant le début de la formation. Cette demande doit préciser l'action de formation envisagée, la durée, les dates, le contenu et le coût.

### 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. En cas de refus, sa réponse doit être motivée.

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



### 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 exercices civils consécutifs, 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.

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

## > FINANCEMENT

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

<b>DIF prioritaires :</b> coût pédagogique, frais de déplacement <sup>(1)</sup> , d'hébergement et de repas <sup>(2)</sup>	Fonds mutualisés de la professionnalisation <sup>(3)</sup>
<b>DIF non prioritaires :</b> coût pédagogique	Entreprises de 10 salariés et plus : budget plan de formation de l'entreprise
<b>Allocations de formation ou salaires et charges</b>	Entreprises de moins de 10 salariés : fonds mutualisés du plan de formation <sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> Base SNCF en 2<sup>ème</sup> classe ou 0,12 euro / km.

<sup>(2)</sup> 10 fois le minimum garanti (soit 32,80 euros par jour au 01.05.2008).

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.

<sup>(3)</sup> **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](http://www.afdas.com).