

Droit individuel à la formation

ENTREPRISES DES SECTEURS "PUBLICITÉ ET ASSIMILÉS"



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

- >| Perfectionnement en langue française.
- >| Entretien d'une langue étrangère (dans la limite de 20 h par an et par bénéficiaire)
- >| Expression orale.
- >| Logiciels informatiques, technologies de l'information et de la communication.

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

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.

> 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 du secteur publicité (voir colonne de gauche)**
- >| 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 ou à temps partiel supérieur à 3/5^{ème}

DIF de **20 heures par année civile** (à titre transitoire, 14 heures au titre de l'année 2004), dans la limite de 120 heures.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée et les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel inférieur ou égal à 3/5^{ème}

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

Chaque salarié 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.

> 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 engagée 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 engagée 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. Cette demande doit préciser l'action de formation envisagée, sa durée et son contenu.

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



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 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.

* Calcul du salaire horaire de référence :	Dans le cas d'une durée du travail fixée en heures	Dans le cas des forfaits-jours
		$\frac{\text{Rémunérations nettes versées au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation}}{\text{Nombre d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois}}$

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

⁽¹⁾ Base SNCF en 2^{ème} classe ou 0,12 euro / km.

⁽²⁾ 10 fois le minimum garanti (soit 33,10 euros par jour au 01.07.2008).

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.

⁽³⁾ **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.